

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DE

L'ARBITRAGE DANS LES CONFLITS

ENTRE

PATRONS ET OUVRIERS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

Le mercredi 6 novembre 1901, à 8 heures

PAR

Fernand SAGET

Avocat à la Cour d'appel

Président : M. PAUL BEAUREGARD, professeur.

Suffragants : { MM. DESCHAMPS, } professeurs.
BOURGUIN, }

PARIS

L. BOYER, Imprimeur

15, rue Racine, 15

1901

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DE
L'ARBITRAGE DANS LES CONFLITS
ENTRE
PATRONS ET OUVRIERS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

Le mercredi 6 novembre 1901, à 8 heures

PAR

Fernand SAGET

Avocat à la Cour d'appel

Président : M. PAUL BEAUREGARD, professeur.

*Suffragants : { MM. DESCHAMPS, } professeurs.
 BOURGUIN, }*



PARIS

L. BOYER, Imprimeur

15, rue Racine, 15

—
1901

MEIS ET AMICIS

ERRATA

Page 78, ligne 14, au lieu de *jaillisaient*, lire *jailliraient*.

- | | | |
|-----------------|---|---|
| — 105, ligne 22 | — | <i>Prud'homme</i> , lire <i>Prud'hommes</i> . |
| — 108, ligne 9 | — | <i>1874</i> , lire <i>1864</i> . |
| — 122, ligne 22 | — | <i>rejetés</i> , lire <i>rejetées</i> . |
| — 137, ligne 20 | — | <i>de</i> , lire <i>des</i> . |
| — 184, ligne 10 | — | <i>différents</i> , lire <i>différends</i> . |
| — 266, ligne 14 | — | <i>n'existe</i> , lire <i>n'existent</i> . |



Digitized by the Internet Archive
in 2026

DE
L'ARBITRAGE DANS LES CONFLITS
ENTRE
PATRONS ET OUVRIERS

INTRODUCTION

Les relations économiques entre patrons et ouvriers ne sont pas toujours empreintes d'une harmonie idéale. Souvent, il s'élève au sein d'une industrie de véritables conflits qui se manifestent ordinairement par la grève.

La grève est l'accord des ouvriers pour cesser le travail en vue d'obtenir une amélioration dans les conditions générales de leur existence. Depuis la loi du 25 mai 1864, cette coalition des ouvriers contre le patron n'est plus au nombre des délits. La question de la liberté humaine, qui, en cette cause, avait été méconnue jusque-là, a été une des raisons principales de la modification des articles 413, 414 et 415 du Code pénal par cette loi de 1864 qui, en posant la légalité de

la grève, n'a fait, en somme, que permettre le libre jeu d'un phénomène ordinaire de la loi de l'offre et de la demande.

S'il existait avant 1864, une différence énorme entre les moyens de lutte accordés au capital, d'une part, et au travail, d'autre part, il semble bien que la loi de 1864 ait eu pour objet d'égaliser, dans la mesure du possible, les chances du combat que se livreront malheureusement, pendant trop de temps encore, ces deux forces antagonistes : le capital et le travail.

A cette masse formidable, le capital, amassée depuis des siècles entre les mains des patrons, et dont la puissance indestructible est le moteur incontesté de tout travail et de toute production, l'ouvrier va pouvoir opposer la force d'une résistance collective, faite de la réunion de tous ses besoins parfois trop insatisfaits, de ses doléances, de ses réclamations. Mais cette résistance sera-t-elle livrée à elle-même sans frein, sans direction? Non, car ce serait bientôt la ruine lente de l'industrie et l'affaiblissement de la nation. Il faudra que cette résistance ouvrière soit organisée légalement : d'abord pour elle-même, car elle aura plus de force, et ensuite pour le résultat à obtenir, la justice étant d'autant plus équitable qu'elle est à l'abri d'un coup de force.

Puisque la grève est un fait nécessaire, que son existence est liée intimement à la lutte du capital et du travail, il faut qu'une sage intervention puisse atténuer

les effets parfois terribles des conflits entre patrons et ouvriers.

Tout d'abord, il faut chercher à prévenir le conflit, car la grève est une cause de souffrances et de pertes pécuniaires pour l'ouvrier, pertes qui sont quelquefois, il est vrai, compensées par le résultat obtenu, si la réussite de la grève est heureuse, mais qui souvent, par suite de l'échec ou même de la transaction, grèvent pour un certain temps le budget de l'ouvrier. La conciliation industrielle tend à ce but, mais si aucune transaction n'est possible, si de part et d'autre les revendications sont maintenues, alors la grève éclate, et, immédiatement, naît la nécessité de recourir à une intervention médiatrice dont la décision sera indiscutable, tel est le rôle de l'arbitrage.

Nous étudierons dans ce livre de quelle façon les divers pays de l'Europe ont appliqué ces moyens d'apaisement, les uns laissant une grande place à l'initiative individuelle, les autres laissant au contraire à l'Etat le soin de régler l'intervention. Nous verrons également les deux courants d'idées qui se sont succédés au point de vue de la liberté de l'arbitrage, d'abord l'idée de l'arbitrage facultatif qui a dominé jusque vers 1893, époque à laquelle l'idée de l'arbitrage obligatoire s'est développée, s'implantant dans certains pays, comme la Nouvelle-Zélande, et donnant lieu, en France, à un projet de loi déposé le 15 novembre 1900 par M. le Ministre du Commerce.

PREMIERE PARTIE

ÉTUDE DES LÉGISLATIONS ÉTRANGÈRES

ANGLETERRE

L'Angleterre est un pays où le développement industriel a pris une ampleur importante au cours de la deuxième moitié du XIX^e siècle, ce développement n'a pas été sans de nombreux conflits entre le capital et le travail, aussi l'Angleterre a-t-elle été la première nation où parurent, avant une législation régulière, des tentatives d'arbitrage corporatif.

On peut dire que l'année 1824 marque l'ère du développement de la législation sur la conciliation et l'arbitrage. A cette date, un Comité de la Chambre des Communes, qui s'était livré à une enquête sur la situation industrielle, avait remarqué que l'interdiction des associations ouvrières, au lieu de maintenir l'ordre et d'as-

sur la tranquillité dans l'atelier, avait poussé à la constitution de sociétés secrètes; qui, se basant sur la violence, imposaient leurs volontés.

À la suite de cette enquête, deux lois furent votées : l'une visant la liberté d'association, et l'autre organisant l'arbitrage pour le règlement des différends naissant à propos du contrat de louage et de son interprétation.

Voici en quoi consistait cet arbitrage : Le juge de paix n'avait pas le pouvoir de trancher seul le différend, il était obligé par cette loi du 21 juin 1824, sur la réquisition de l'une ou l'autre des parties, de dresser une liste de quatre à six arbitres ou rapporteurs, pris en nombre égal parmi les patrons et les ouvriers de l'industrie des plaignants.

Le patron, d'une part, et l'ouvrier, d'autre part, choisissaient chacun un de ces arbitres, qui avaient alors pleins pouvoirs pour trancher la cause par une sentence que le juge n'avait plus qu'à confirmer. En cas de désaccord entre ces élus, le juge écoutait leur rapport et prononçait lui-même la sentence.

Mais il faut bien remarquer que cet arbitrage ne visait pas les différends pouvant s'élever entre patrons et ouvriers à l'occasion d'une hausse du salaire réclamée par ces derniers, ou de la fixation de nouvelles conditions de travail. Aussi cette loi de 1824 était-elle ignorée de la majorité de la population ouvrière, et, quand un nouveau comité fut nommé en 1856 par la Chambre

de s Communes, pour faire une enquête sur l'opportunité de créer des tribunaux spéciaux pour le règlement amiable des différends entre patrons et ouvriers, ils'aperçut que cette ignorance était réelle, et que l'échec de la loi provenait de trois causes principales.

Le public, en effet, se refuse d'abord à se présenter devant un magistrat, comme s'il s'agissait d'un délit ou d'une affaire criminelle. Ensuite, la nomination, par le juge, d'arbitres, faite au moment de trancher le différend, peut faire craindre une incompétence relative de la part de ces arbitres; et enfin, dans les districts industriels, on peut redouter que les magistrats, liés aux industriels par des relations d'amitié, soient enclins à trop de partialité.

Pour ces raisons, le Comité d'enquête proposa de modifier la loi, de façon à laisser aux patrons et aux ouvriers le soin de nommer directement leurs arbitres, qui choisiraient un président indépendant. C'était, en réalité, une copie de nos Conseils de prud'hommes.

En 1859, M. Mackinnon déposa un projet de loi instituant ces cours de conciliation; le projet fut repoussé par la Chambre des Lords.

Essais d'organisation d'initiative individuelle.

— Pendant ce temps là, l'initiative individuelle faisait de grands progrès.

A la suite d'une grève en 1836, les potiers de Glasgow, en posant le principe d'une convention annuelle

pour l'établissement des salaires, y ajoutèrent cette clause : « S'il s'élève quelque différend sur les prix à « payer en vertu de la convention, il sera soumis à « un Conseil d'arbitrage composé de trois patrons et « de trois ouvriers ».

Dans un rapport de 1860, ils prétendaient qu'ils avaient ainsi réussi à concilier 90 affaires sur 100.

En 1849, à la suite d'une grève, on établit un Conseil d'arbitrage à Macclesfield entre les fabricants de soie et leurs tisserands. Il s'appela « le Conseil de l'industrie de la soie de Macclesfield » et fut composé de douze patrons et de douze tisserands avec un président qui n'avait pas voix délibérative. Un tarif, considéré comme tarif minimum, était annexé aux statuts. Pour donner une sanction aux décisions du Conseil, on avait imaginé certaines mesures coercitives comme celle visée par l'art. 9 ainsi conçu : « Le Conseil ne pourra donner son assistance à un patron, en cas de contestation entre ses ouvriers et lui, que s'il paye les prix établis par le Conseil ».

L'art. 13 allait encore plus loin, en frappant d'amende le patron ou l'ouvrier qui violaient manifestement les dispositions prises par le Conseil, de plus, on donnait une prime au dénonciateur.

M. Henry Crompton, parlant de ce système, en indique ainsi le résultat. « Ce système dura quelques années pendant lesquelles il n'y eut pas de grèves générales, bien qu'elles eussent été fréquentes aupara-

vant, et jamais la ville ne fut plus tranquille qu'à cette époque. La dissolution eut lieu à la suite du refus de la plus importante manufacture de se soumettre au système d'amendes et de contrainte édicté par le règlement.

Le Conseil ne fut pas plutôt dissous que les grèves recommencèrent de plus belle, elles ont été nombreuses depuis lors » (1).

Et M. Crompton ajoute : « La cause principale de l'insuccès de cet essai est dans l'insuffisance de l'organisation des ouvriers ».

A partir de cette époque, les différentes associations ouvrières se mirent à insérer dans leurs statuts des clauses relatives à l'arbitrage, comme l'association des mineurs d'Ecosse et l'Union des tailleurs de Glasgow, et parvinrent ainsi à se mettre pendant plusieurs années à l'abri des grèves.

Conseil d'arbitrage et de conciliation pour les bonnetiers de Nottingham. — Ce conseil fut créé en 1860, sur l'initiative d'un ancien ouvrier bonnetier, M. Mundella, qui était devenu un grand manufacturier de la ville. Ses origines lui avaient permis de connaître la classe ouvrière, et son élévation au patronat ne lui avait pas donné cette morgue hautaine et cette insis-

1. Industrial conciliation by Henry Crompton (Henry S. King and Co London, 1876). Traduction Julien Weiler, 1880.

tance à ne pas vouloir admettre la discussion entre patrons et ouvriers.

« En temps de crise, disait-il, le manufacturier reconnaît ses ouvriers autant qu'il le pouvait et d'autant plus, évidemment, qu'il avait moins de conscience, et lors des reprises, il résistait aussi longtemps que possible à la hausse des salaires, naturellement amenée par l'accroissement de la demande. Les ouvriers envoyaient alors aux diverses manufactures des délégués de leur association. Ici, on les mettait à la porte, les patrons ne voulant pas reconnaître l'intervention des Trade-Unions ; ailleurs, on leur répondait : « C'est bon, nous verrons ce que feront nos voisins ».

Après un pareil accueil, les ouvriers abandonnaient le travail et se mettaient en grève. En 1860, il y eut trois grèves dans la même branche de fabrique, l'une d'elles durait déjà depuis près de trois mois, lorsque les manufacturiers proposèrent la fermeture générale des fabriques. Cette proposition fut heureusement écartée, et, après délibération, on rédigea un avis convoquant patrons et ouvriers, à l'effet de résoudre pacifiquement la demande de hausse des salaires.

Voici comment M. Mundella s'exprime au sujet de la formation de ce Conseil d'Arbitrage et de Conciliation : « Trois d'entre nous réunirent une douzaine de chefs d'associations ouvrières, nous nous expliquâmes avec eux, nous leur fîmes comprendre que le système actuel était détestable, car il avait pour effet d'en-

lever aux patrons tous leurs profits, quand la situation des affaires était prospère, et de ruiner les ouvriers en temps de crise ; que ce n'était en somme que le système de la spoliation réciproque. Certes, les ouvriers étaient pleins de préventions, et je ne pourrais vous dire à quel degré la défiance régnait entre nous. Il y eut même des manufacturiers qui nous blâmèrent, prétendant que nous les dégradions. Malgré tout, nous persistâmes dans notre projet, et nous arrivâmes à fonder ce qui fut appelé : « Un Conseil d'Arbitrage et de Conciliation ».

Les statuts furent alors rédigés, l'art. 2 indique que l'objet du conseil est d'être l'arbitre dans toutes les questions relatives aux salaires, qui peuvent s'élever de temps en temps entre les patrons et les ouvriers, et, par mesures conciliatrices, d'interposer son influence, pour déterminer le caractère des différends qui peuvent se produire et pour y mettre un terme.

Le conseil se compose de onze industriels et de onze ouvriers élus pour un an dans un meeting public du métier. Le conseil fait plutôt de la conciliation que de l'arbitrage. Un comité d'enquête, composé de quatre membres, est chargé de faire des enquêtes sur tous les points signalés par les secrétaires. A défaut d'arrangement amiable, l'affaire est renvoyée devant le Conseil où elle est discutée par les élus des deux parties, et où, après discussion, le jugement est rendu.

Les sessions régulières sont au nombre de quatre :

janvier, avril, juillet et octobre, mais, sur requête adressée au président, signée par trois membres du Conseil, spécifiant la nature des affaires à arranger, une réunion extraordinaire peut avoir lieu dans les sept jours.

Le Président, le vice-Président et les deux secrétaires sont nommés pour un an et sont rééligibles. Le Président a voix prépondérante en cas de partage.

Enfin l'art. 11 dit que les dépenses du Conseil sont supportées, à parts égales, par les patrons et les ouvriers.

Il faut remarquer que les réclamations d'ouvriers ne sont prises en considération que lorsque ces derniers ne sont pas en grève, c'est-à-dire que pour avoir le droit de recourir au Conseil, il faut commencer par rester à l'ouvrage.

D'après une déposition de M. S. Bower, secrétaire de l'Union des bonnetiers de Nottingham, devant la Commission royale du travail, le 3 février 1892, le Conseil Mundella aurait cessé de fonctionner quelques années auparavant, par suite de l'introduction des métiers mûs à la vapeur, qui, en créant des catégories distinctes d'ouvriers à spécialités différentes, rompt la solidarité qui existait autrefois entre les travailleurs à la main.

Conseil d'arbitrage de l'industrie du bâtiment à Wolverhampton (1866). — L'heureuse innovation

de M. Mundella, à Nottingham, ne fut pas longtemps sans porter ses fruits.

Vers 1864, éclatèrent à Wolverhampton des grèves, dont l'acuité fut telle qu'on eut à craindre de véritables troubles. Ces ferments de mécontentement avaient pris naissance, parmi les ouvriers du bâtiment, à cause du règlement des conditions de travail et notamment de la question de « parcours », c'est-à-dire du paiement du temps, employé au voyage aller et retour, pour un ouvrage situé à une certaine distance de l'entreprise patronale.

Au début de 1864, après une grève de cinq mois en 1863, et à peine apaisée, commencèrent à apparaître de nouveaux symptômes de grèves. Le maire de Wolverhampton, désireux de parer à un événement fâcheux, convoqua, le 14 mars 1864, les entrepreneurs et les ouvriers en une réunion publique où ils tombèrent d'accord de part et d'autre, pour nommer un Conseil de douze délégués : six patrons et six ouvriers ; ce Conseil se réunit le 21 mars 1864 et nomma, par une entente unanime, comme président M. Rupert Kettle, Juge de la Cour du Comté de Worcesteshire.

La question, qui se posait à résoudre devant ce nouveau conseil, n'était pas la même qu'à Nottingham.

Devant le conseil de Nottingham, l'idée directrice était d'arriver à concilier les parties, quand survenaient de petits différends relatifs à des réclamations d'ouvriers, comme par exemple : une hausse des salaires.

Le conseil de Wolverhampton, qui mérite mieux le nom de Conseil d'arbitrage, visait au contraire, sous l'influence de son éminent président, à régler de façon définitive, et sans qu'il soit possible d'élever des contestations sans se conformer aux statuts, tout différend pouvant provenir d'une interprétation élastique du règlement. On voulait ainsi donner aux sentences arbitrales la valeur d'un contrat formel.

Voici, d'après les statuts, comment fonctionnait ce système de Wolverhampton :

Le différend était porté devant le tiers-arbitre, assisté des arbitres patrons et des arbitres ouvriers ; après discussion, la sentence était rendue à la majorité des voix. Au cas où une majorité ne se ferait pas, l'affaire serait réglée par la sentence du tiers-arbitre. Cette sentence, de quelque autorité qu'elle émanât, était obligatoire et définitive pour tous les points de la contestation arbitrée.

Dans les règlements primitifs, rien n'avait été prévu pour la conciliation, mais en votant les statuts, le 31 mars 1866, on décida que toute contestation de métiers d'un caractère privé, n'intéressant pas les conditions générales du métier, serait soumise au règlement amiable de deux arbitres, l'un patron, l'autre ouvrier.

En cas d'échec, l'affaire serait arbitrée, comme si aucune tentative de conciliation n'avait eu lieu.

Le Conseil ne faisait aucune distinction entre les ouvriers, suivant qu'ils étaient ou non affiliés à une

association ouvrière. C'était là vouloir créer un terrain d'entente entre les ouvriers unionistes et les ouvriers non-unionistes.

Le Conseil laissait aux patrons l'entière initiative pour conduire ses affaires, il ne cherchait nullement à limiter son choix pour prendre des ouvriers plus ou moins capables ou même des apprentis, mais il insistait sur ce point : Qu'en aucun cas, le patron ne devrait empiéter sur la liberté de l'ouvrier.

Puis venaient des règlements spéciaux et précis sur le montant du salaire, la durée du travail, le paiement du salaire, les heures du travail supplémentaire et le parcours.

Enfin il était formellement dit : que les présents statuts seraient imprimés et affichés dans un endroit apparent de l'atelier de tous les entrepreneurs de bâtisse de Wolverhampton.

Le système de Nottingham et le système de Wolverhampton, préconisant l'un la conciliation, l'autre l'arbitrage, se sont combinés dans la suite à des degrés divers. Suivant les desiderata de telle industrie, on a pu donner à l'un plus d'extension qu'à l'autre ; mais il semble bien que le procédé de conciliation, qui vise à éviter l'expansion d'un conflit qui va naître, en le coupant à sa racine, réponde mieux à l'idée que l'on doit se faire des relations entre patrons et ouvriers.

Ce qu'il faut en effet chercher, c'est à remplir le fossé que les générations antérieures ont creusé, avec

l'appareil de leur esprit seigneurial ; il faut le remplir, le combler et édifier sur ces bases nouvelles, au moyen de combinaisons fécondes, une ère nouvelle de production où les intérêts des patrons et des ouvriers deviendront de plus en plus harmoniques.

Conciliation et arbitrage dans la métallurgie.

— Les Conseils de Nottingham et Wolverhampton ont exercé une bienheureuse influence dans l'industrie anglaise où l'on s'est efforcé, dans la suite, d'atténuer au moyen de la conciliation, et d'arrêter au moyen de l'arbitrage, tous les conflits pouvant naître entre patrons et ouvriers.

C'est ainsi que nous voyons dans la métallurgie se développer ces idées. A la suite de nombreuses grèves causées pendant l'année 1866 par des réductions de salaire, les ouvriers, surtout après l'hiver 1868-1869, obligés de subir de nouvelles et plus dures réductions de salaire, eurent l'idée de provoquer une conférence entre patrons et ouvriers, à l'effet d'arriver à la création d'un Conseil permanent sur les bases de celui de Nottingham : La conférence eut lieu le 1^{er} mars 1869, à Darlington ; un comité fut chargé de rédiger les statuts d'un Conseil permanent. Une semaine après, ces statuts furent votés après une étude approfondie.

Chaque usine, représentée au Conseil, y envoie deux délégués, un patron et un ouvrier, ce dernier nommé

pour un an et rééligible. Le Conseil nomme annuellement un Président, un vice-Président, et deux secrétaires, si le Président est un patron, le vice-Président est un ouvrier.

Le Conseil nomme un comité permanent, composé de cinq patrons et de cinq ouvriers, devant lequel seront d'abord portées toutes les questions litigieuses pour être soumises à une enquête approfondie et être arrangées, s'il y a lieu. Mais ce comité ne pourra rendre de décisions que du consentement des deux parties, il ne pourra pas trancher un différend au moyen d'un jugement.

Dans le cas où le différend ne peut être tranché par voie de Conciliation, le Conseil connaît alors de l'affaire et rend une décision presque toujours acceptée et observée. Et si, par hasard, le Conseil ne peut y arriver, on choisit un arbitre indépendant qui rend la sentence.

Il est curieux de constater les formalités que le conseil a imposées à l'observation des ouvriers, leur étude est intéressante et mérite d'être retenue.

« Un ouvrier qui désire recourir au Conseil pour obtenir le redressement d'un grief, doit exposer l'affaire au représentant ouvrier de l'établissement où il est employé. Le représentant ouvrier questionnera le plaignant et le dissuadera de poursuivre l'instance s'il la juge mal fondée ».

C'est donc un premier moyen d'étouffer l'affaire et

d'écarter à première vue les réclamations, parfois sans importance, d'ouvriers ignorants. D'autre part, c'est un moyen de profiter, en vue de l'apaisement, de l'influence que peut avoir l'ouvrier délégué au Conseil, choisi par ses camarades, à cause sans doute de ses connaissances économiques.

« Si, au contraire, la plainte paraît fondée, le plaignant et le représentant ouvriers en saisiront, au moment convenable, le contre-maître, ou le directeur, ou le chef de l'industrie. La plainte sera formulée d'après un formulaire qu'on pourra se procurer chez les secrétaires.....

Dans la plupart des cas, cette démarche amènera l'arrangement de l'affaire sans que celle-ci aille plus avant ».

Ainsi le Conseil n'est saisi que lorsque le patron a refusé de faire justice, mais c'est d'abord à lui qu'il faut s'adresser.

Enfin par dessus tout, le Conseil insiste sur ce point qu'il ne doit y avoir ni grève, ni suspension de travail. Le principal objet de l'institution est de prévenir les incidents de ce genre, et si une grève ou une suspension de travail survient, le Conseil refusera d'examiner l'affaire jusqu'à ce que le travail soit repris, et le fait de l'interruption du travail sera pris en considération.

Cette prescription est intéressante, c'est la suppression de la grève. De plus, elle s'applique aux deux parties, de sorte que les patrons ne pourront pas ren-

voyer d'ouvriers, ni les ouvriers faire chômage, tant que l'affaire sera en instance.

L'influence de ce Conseil sembla fort heureuse sur le taux du salaire, qui haussa considérablement par suite d'une série de décisions favorables aux ouvriers. Ces derniers, naturellement, ne soulevèrent aucune objection contre de pareilles sentences qui les enrichissaient, mais les patrons craignirent que le désaccord arrivât quand les sentences ne seraient plus favorables aux ouvriers.

Quelques temps après, en effet, les réductions de salaire firent place à la hausse précédente. Au début, les ouvriers firent preuve d'une patience admirable et subirent sans hésitation ces chocs successifs, qui firent baisser le salaire de 32 0/0 en 18 mois.

Cependant, sous l'influence de baisses nouvelles, les ouvriers commencèrent à gronder, et à menacer d'abandonner le travail, si le Conseil continuait à rendre des sentences défavorables pour eux.

De pareilles insinuations et la crainte d'une grève firent que certains patrons cédèrent aux instances de leurs ouvriers et se retirèrent du Conseil.

C'était l'époque de la grande crise qui a sévi sur la métallurgie de 1875-1879. A la fin de cette crise, plusieurs patrons, qui avaient quitté le conseil, demandèrent leur réadmission, donnant ainsi, dit M. Julien Weiler dans une note de la traduction de l'ouvrage de H. Crompton, « le témoignage le plus éclatant que l'on puisse invoquer en faveur de l'Institution ».

C'est à cette époque, le 7 novembre 1879, que le Conseil, dans le but d'éviter désormais toute discussion inutile sur le taux du salaire, établit l'échelle mobile des salaires, dont nous parlerons plus loin, en nous occupant de la question de l'arbitrage dans les mines.

Question des Trade-Unions. — Il serait utile ici de parler des Trade-Unions qui ont joué un si grand rôle dans l'histoire de la conciliation et de l'arbitrage.

L'histoire des Trade-Unions a fait l'objet d'un livre remarquable de Sydney and Beatrice Webb : *The history of Trade-Unionism* paru à Londres en 1894. Nous ne voulons pas, certes, entrer dans l'étude complète de ce livre magistral, nous nous contenterons seulement d'une étude succincte, adoptant le plan des auteurs, qui, en divisant leur livre en huit chapitres avec des dates précises, ont ainsi retracé les étapes différentes de ces associations si puissantes.

- 1° Les origines du Trade-Unionisme.
- 2° La lutte pour l'existence (1799-1825).
- 3° La période révolutionnaire (1829-1842).
- 4° L'esprit nouveau et le nouveau modèle (1843-1860).
- 5° La « Junte » et ses alliés (1860-1875).
- 6° Développements latéraux (1863-1885).
- 7° Le vieil Unionisme et le nouveau (1875-1889).
- 8° Le monde Trade-Unioniste.

D'après les auteurs, les Trade-Unions diffèrent des

corporations du moyen-âge et même des associations de journaliers organisés par la corporation. Cette conclusion leur est donnée en se basant sur la définition de la Trade-Union. « Une Trade-Union est une association continue et permanente de prolétaires, en vue de maintenir et d'améliorer les conditions de leur métier ».

Le chapitre II contient l'exposé de la lutte ardente que firent les Trade-Unions, sous la direction de Francis Place, un maître tailleur radical, qui avait été ouvrier, et de Joseph Hume, un membre de la Chambre des Communes. Cette lutte énergique aboutit, en 1824, au rappel de la loi sur les coalitions.

Pendant la période révolutionnaire, on vit apparaître la propagande utopique de Robert Owers, qui succéda aux ruses intrigantes de Place. C'est dans cette période que l'esprit d'organisation a fait le plus de progrès. En janvier 1834, se fonda un « Grand National Consolidated Trade-Union », dont l'un des objets fut de fomenter une grève universelle, dans les districts manufacturiers, pour l'obtention d'une journée de huit heures. Owers était persuadé que toutes ses utopies allaient devenir des réalités, mais les patrons évitèrent la grève générale par un renvoi partiel (lockout) des ouvriers, par la poursuite des unions et la confiscation des fonds souscrits en vue de la coalition des ouvriers.

C'était un coup violent porté au mouvement, les

ouvriers désillusionnés semblaient abattus, quand ils furent relevés par le coup de fouet du chartisme.

Après les événements de 1839 et 1842, qui condamnèrent le chartisme à six années d'obscurité, le Trade-Unionisme reprit confiance, mais avec un esprit nouveau. On recommandait aux ouvriers, membres des Unions, d'apprendre beaucoup, car « le savoir donne le pouvoir » disait-on, et on remplaçait l'esprit de violence d'autrefois par une sage tempérance.

Ce nouvel esprit pratique, se développant dans le prolétariat, permit de créer des Trade-Unions qui sont restées le type de la coalition industrielle anglaise.

Nous arrivons maintenant à la période de 1860-1875 pendant laquelle les Unions eurent un caractère conciliateur, et acceptèrent de se soumettre à l'arbitrage.

Sous l'appellation espagnole de « Junte », Sydney et Beatrice Webb désignent le Comité, composé des secrétaires des principales Unions et dont les principaux étaient les cinq ouvriers suivants : William Allan, Robert Applegarth, Daniel Guile, Edwin Coulson et George Odger. Ces cinq hommes exercèrent une influence considérable sur leurs camarades, le public et les classes gouvernantes.

On ne peut dire qu'ils aient eu une théorie économique bien arrêtée, ils accueillaient également le collectivisme informel de l'internationale, et l'individualisme industriel et dogmatique de certains anglais, considérant que ces éléments divers aidaient au progrès et

aux idées libérales, mais ils comprirent exactement le point de vue de la classe ouvrière, et ne tombèrent point dans la pure démagogie ; ils comprirent aussi que les Trade-Unions devaient avant tout obtenir une existence légale. Autour de ces cinq leaders des Trade-Unions, se groupèrent des hommes ayant les mêmes idées, poursuivant le même but et qui joignirent leurs efforts, avec tant de persévérance, qu'ils réussirent à faire établir la reconnaissance légale du Trade-Unionisme.

L'art. 2 de la loi de 1871 reconnaît en effet légalement l'existence des Trade-Unions « Nul ne peut être poursuivi par le fait de son adhésion à une union, bien que ces unions soient de nature à restreindre le commerce. Toute association faite entre ouvriers et patrons pour soutenir, même par la grève, les intérêts communs est licite. Les violences seules sont défendues ».

De plus, la loi permet aux Trade-Unions d'obtenir la responsabilité civile, en faisant enregistrer leurs statuts par le « Registrar ».

A la suite de cette loi de 1871-1875, le nombre des associations fit plus que doubler. Partout les salaires furent augmentés, les heures de travail diminuées, et c'est à cette époque que fut introduit dans l'industrie sidérurgique et dans l'industrie minière, le principe de l'échelle mobile qui fut de suite populaire parmi les ouvriers par la raison qu'elle montait toujours.

Le conseil des métiers de Manchester émit, en avril

1868, l'idée d'un congrès annuel des Trade-Unions, en convoquant pour cette année, au moyen d'une circulaire, des délégués des Trade-Unions existantes. Ces congrès, chaque année, furent composés d'un plus grand nombre de délégués, et depuis 1873, ils publient annuellement un rapport officiel de leurs travaux.

Nous arrivons enfin à l'évolution du Trade-Unionisme. Jusque-là, le laisser-faire était la croyance économique de ses chefs. On croyait encore, en 1885, que les Trade-Unions offriraient au socialisme une barrière infranchissable. Mais, à ce moment, se répandaient des livres qui étaient bien accueillis du public ouvrier anglais. Le livre d'Henry George (*Progrès et Pauvreté*), puis Hyndman et la « Social Démocratique Fédération » avec leur propagande hardie des idées collectivistes de Karl Marx. L'industrie eut, de plus, à subir une crise qui aggrava la condition lamentable des populations pauvres des Villes et fit ressortir davantage la sinistre position des ouvriers inemployés, composés de manœuvres et d'ouvriers réguliers.

Toutes ces causes jetèrent, au sein des Trade-Unions, un nouveau ferment qui allait se développer progressivement dans chaque nouveau Congrès, jusqu'en 1894, où, au congrès de Norwich, la majorité des membres du Congrès vota une proposition socialiste, demandant la collectivité des moyens de production.

L'existence de ces unions ouvrières a joué un grand

rôle dans la conciliation et l'arbitrage. La plupart du temps, en effet, toutes les difficultés étant aplanies par un simple accord entre les Unions ouvrières et les Unions patronales.

La conciliation et l'arbitrage dans les Mines. —

La grève générale des mineurs anglais, en 1892, a pu faire croire que la conciliation et l'arbitrage n'avaient eu aucune efficacité en Angleterre pour le règlement, dans les mines, des conflits entre le capital et le travail. Il n'en est pas moins vrai que les services, rendus par les institutions de conciliation et d'arbitrage, ont été considérables dans les divers districts miniers.

Dans le comté de Durham, où sont employés environ 100.000 mineurs, aucune discussion sur le salaire ou les heures de travail n'a été réglée autrement que par la conciliation et l'arbitrage.

Deux procédures différentes sont employées, suivant qu'il s'agit de mesures générales concernant le comté ou de mesures locales concernant une ou plusieurs houillères.

Pour le premier cas, qu'il s'agisse de fixer les heures de travail ou d'augmenter et d'abaisser le salaire, de façon à ce que ces changements pèsent sur le comté tout entier, un comité spécial est nommé et formé par les délégués de l'association patronale, d'une part, et de l'association ouvrière, d'autre part ; les délégués ouvriers comprennent des mineurs, des machi-

nistes, des mécaniciens et des fabricants de coke, de façon à ce que, dans chaque différend, il y ait, pour la clarté de la discussion et l'heureux résultat du conflit, un ouvrier technique dont la compétence soit hors de doute.

Ce comité nomme un président qui est ordinairement le président du comité patronal.

En cas de désaccord, la contestation est soumise à un arbitre dont les décisions sont toujours acceptées par les deux parties.

S'agit-il, au contraire, de régler les différends s'élevant à la suite de contestations sur le montant du salaire d'une houillère particulière? dans ce cas, on renvoie l'affaire devant un comité mixte (*Joint committee*), composé de six représentants des patrons, élus à la réunion annuelle des propriétaires des Mines du Durham, et de six représentants des ouvriers.

Ce sont les comités mixtes qui ont le plus de travail; le nombre des affaires réglées par eux dans l'espace d'une année est considérable. Ainsi en 1890, les comités, pendant 25 séances, ont eu à examiner 1.019 affaires se décomposant ainsi: 305 ont été réglées par l'intervention directe du comité, 327 se sont terminées par un accord entre les parties, 125 ont été soumises à l'arbitrage, 233 ont été retirées et 26 portaient sur des faits qui n'étaient point de la compétence des comités.

Pour éviter la grève et la cessation du travail, les

statuts du comité mixte disposent que les solutions à intervenir ne doivent pas dépasser six semaines ; malheureusement, en raison du grand nombre d'affaires, cette règle n'est pas toujours observée, et, de ce fait, se produisent, chaque année, de petites grèves qui peuvent porter atteinte au principe de la conciliation et de l'arbitrage.

On a proposé alors d'augmenter les séances du Comité mixte, afin de diminuer le nombre des affaires à examiner à chaque session, et partant, leur donner une solution plus rapide ; mais est-on bien sûr que ce serait un moyen efficace d'arrêter les grèves ?

La plupart des ouvriers font partie d'associations puissantes, desquelles ils prennent le mot d'ordre et qui les soutiennent dans la lutte qu'ils entreprennent contre les patrons. Ainsi M. John Wilson, membre du Parlement, trésorier de l'Association des mineurs, a cité, devant la Commission royale du travail, une grève, dans une mine appelée Ushow Moor, survenue à la suite du renvoi d'un seul ouvrier. L'association, pendant trois ou quatre ans, a soutenu des ouvriers qui, à la suite de cette grève, n'avaient pu trouver du travail ailleurs. De ce fait, elle a dépensé liv. st. 6.723,16,8.

D'autres fois, en sens inverse, ce sont des ouvriers qui se mettent en grève, malgré l'avis de leur association et sans être soutenus par elle.

On ne peut donc dire que la promptitude des solutions mettrait un frein efficace aux grèves, puisque ces

dernières prennent quelquefois leur source dans des causes absolument étrangères aux règlements des contestations par les comités ; mais ce qu'il faut surtout chercher à imposer, c'est la stricte observation des décisions rendues.

Or, il arrive quelquefois que, soit du côté des ouvriers, soit du côté des patrons, il y a refus de se soumettre à la décision rendue. M. Lindsay Wood, président de l'association des propriétaires des houillères de Durham, l'a souvent observé, précisément pour les décisions des comités mixtes, et l'on avait alors imaginé le moyen pratique suivant : Quand, dans une houillère, les patrons ou les ouvriers refusent d'exécuter une décision, on ne reçoit plus aucune nouvelle plainte des récalcitrants jusqu'à ce qu'ils soient venus à résipiscence.

Le meilleur moyen de restreindre le nombre des grèves est de développer l'association ouvrière, M. Lindsay Wood le remarquait, dans cette judicieuse observation qu'il faisait devant la commission royale du travail, le 23 juillet 1891 : « Je suis convaincu, dit-il, qu'une meilleure harmonie règne entre patrons et ouvriers quand il y a une forte organisation de chaque côté ».

Si nous nous sommes étendus, quelque peu, sur le fonctionnement des comités de conciliation et d'arbitrage dans les mines du comté de Durham, c'est que, à peu de différences près, ces exemples sont typiques,

et que l'on peut, en généralisant sans crainte, se donner une idée des avantages considérables réalisés quotidiennement par la conciliation et l'arbitrage dans les rapports entre patrons et ouvriers.

Echelle mobile. — Vers l'année 1870, il a semblé aux Trade-Unions qu'il y aurait un moyen très simple pour éviter à l'avenir toute discussion relative au salaire entre patrons et ouvriers. Au lieu d'établir un tarif de salaire sur l'application duquel pouvaient s'élever différentes contestations, pourquoi ne pas, par un procédé quelconque, faire dépendre le montant du salaire, du prix de vente du charbon ou du minerai, suivant qu'il s'agisse de mines ou d'industries sidérurgiques, car un pareil procédé n'est pratique que dans des industries, dont les produits sont simples, et dont les prix de vente sont facilement connus du grand public ouvrier ?

Un tel résultat était certes séduisant, et, à l'époque où les Trade-Unions préconisaient cette idée, elles pensaient que l'ouvrier arriverait ainsi à participer aux bénéfices de l'entreprise, à laquelle il consacre ses forces et son temps. L'attente des Trade-Unions sur ce point fut trompée, l'échelle mobile n'est pas une participation aux bénéfices.

Voici comment l'échelle mobile fut constituée ; on se servit de deux bases ; d'une part, un prix moyen de vente du produit et, d'autre part, un taux moyen de

salaires correspondant à ce prix de vente : le prix de vente étant celui constaté sur le carreau de la mine ou sur le quai d'embarquement, c'est-à-dire le prix de gros. On établit alors une échelle ascendante et descendante à partir des deux basés et, à chaque prix de vente, on fit correspondre un taux de salaire s'élevant ou s'abaissant suivant que le prix de vente s'élevait ou s'abaissait lui-même. Et comme, d'autre part, le prix du charbon pouvait varier tous les jours, et qu'on ne pouvait faire subir au salaire des variations quotidiennes dans son taux d'évaluation, on fut obligé de fixer des périodes de trois à quatre mois, qui servirent à établir le prix moyen de vente et, par conséquent, à déterminer le taux du salaire correspondant.

On peut donc définir l'échelle mobile : une méthode suivant laquelle, les salaires, basés sur un taux correspondant à un certain prix moyen de vente, s'élèvent ou s'abaissent d'un pourcentage convenu, selon une augmentation ou une diminution déterminée dans les prix de vente, ces prix étant vérifiés à des intervalles fixes.

Bien que le prix de vente de la matière extraite soit un des éléments constitutifs des bénéfices de la maison, et que le salaire soit lié automatiquement aux variations de ce prix de vente, on ne peut dire que l'échelle mobile soit une participation de l'ouvrier aux bénéfices de la maison. Par suite d'éléments divers, comme une meilleure direction imprimée à l'industrie ou une vente

plus considérable, les bénéfices peuvent augmenter alors que le prix de vente reste stationnaire ou même s'abaisse quelque peu ; le salaire, qui lui est lié, ne croîtra donc pas, s'abaissera même, et le résultat obtenu ira à l'encontre des espérances de ceux qui ont préconisé l'échelle mobile.

Il n'en reste pas moins vrai, qu'au point de vue de la conciliation et de l'arbitrage, cette institution nouvelle est d'une haute portée, en ce sens qu'elle empêche radicalement la naissance de tout conflit relatif au montant du salaire, mais son œuvre conciliatrice s'arrête là, et nous verrons que, battue en brèche par les Trade-Unions qui l'avaient mise au jour, elle ne tarda pas à disparaître presque complètement, à cause de ses défauts, des conditions de travail imposées aux ouvriers des mines de charbon et de fer.

M. Crawford Munro, professeur d'économie politique à Manchester, qui a écrit plusieurs études documentées sur les échelles mobiles, donne l'appréciation suivante sur ces sortes de conventions :

« Les échelles mobiles ne sont pas et n'ont pas la prétention d'être des contrats de louage entre patrons et ouvriers, par conséquent, sauf une exception importante, elles ne contiennent rien relativement à la durée de l'engagement, aux heures de travail, ni aux stipulations que l'on trouve habituellement dans ces contrats.

Au point de vue légal, l'échelle mobile doit être regardée comme une partie du contrat de service entre

les maîtres et les ouvriers qui l'ont établie, fixant les salaires payables, aussi longtemps que continuent les relations entre l'employeur et l'employé.

L'échelle mobile n'empêche pas le patron de renvoyer l'ouvrier, ni le mineur de quitter la mine, en tous temps, après les délais d'avis usités. Elle établit simplement les salaires payables tant que le mineur continue à travailler dans la mine, si ce temps est compris dans une période pendant laquelle l'échelle mobile est en vigueur.

L'exception, ci-dessus visée, concerne l'échelle des houillères d'Océan, qui a prévu que, tant que durerait l'échelle, il n'y aurait pas plus de 5 pour 100 de chaque catégorie d'ouvriers, employés dans chaque puits, qui seraient autorisés à quitter le travail à la fois...

A ma connaissance, aucune tentative n'a encore été faite en justice pour forcer l'exécution des règles d'une échelle mobile. Si ce fait avait lieu, il soulèverait de très importantes questions au point de vue légal. Aucune des échelles existantes ou passées n'a été enregistrée ; comme aucune indemnité n'est stipulée comme un droit, dans ces échelles, il semble, à première vue, que l'élément essentiel de tout contrat non enregistré c'est-à-dire le paiement éventuel d'une indemnité, leur fait défaut ».

Ainsi ces conventions d'échelles mobiles, signées entre patrons et ouvriers, peuvent donc être considérées

comme des engagements préventifs de conciliation et d'arbitrage pour tout ce qui a rapport à la fixation du salaire. C'est ce qui a fait leur succès à une époque où le nombre des grèves croissait de jour en jour.

Sans vouloir entrer dans l'étude approfondie du fonctionnement des échelles mobiles dans les industries extractives de l'Angleterre, ce qui nous éloignerait du but que nous poursuivons, nous voulons cependant dire un mot du sort qui leur est advenu, après une brillante période où leur séduisant aspect les avait placées en première ligne.

Tant que, sous leur influence, le salaire augmentait, les ouvriers acceptaient avec empressement la continuation de la convention, mais, si le salaire baissait pour des causes quelconques, l'institution de l'échelle mobile n'était plus en faveur, et la convention était aussitôt dénoncée par les ouvriers. Il ne faut pas, du reste, oublier que l'échelle mobile jouissait, auprès des patrons, d'une faveur spéciale due aux énormes avantages qu'elle leur procurait. Ils pouvaient, en effet, connaissant d'avance le prix de revient de la marchandise, engager sûrement des campagnes commerciales pour augmenter leurs bénéfices, sans se soucier de l'influence que de pareilles entreprises pourraient avoir sur le prix de vente, qui, la plupart du temps, fléchissait immédiatement, entraînant dans son mouvement de recul une réduction presque immédiate du salaire.

Et une pareille solution était inévitable, car, sous

l'influence d'une concurrence toujours croissante et jamais lassée, il fallait à l'initiative individuelle une constante tension vers le progrès et vers les améliorations réalisées dans la diminution du coût de production, il fallait s'ingénier, dans cette lutte industrielle, à être constamment pourvu des armes les plus perfectionnées et donnant des résultats plus considérables avec une mise de fonds moindre.

Malheureusement, si l'industrie croissait, si les bénéfices augmentaient, il y avait peut-être une victime qui restait sur le champ de bataille, un sacrifié au labeur incessant et obscur, cause de l'enrichissement, et qui ne participait pas suffisamment à cet enrichissement. C'est ce que les Trade-Unions ont compris, quand elles ont combattu l'échelle mobile, qui déprimait le salaire de l'ouvrier, et quand elles ont remplacé leur ancien axiome : « Le prix de vente doit déterminer le montant du salaire », par ce nouveau, qu'elles ont défendu avec la même énergie : « C'est le salaire qui doit commander le prix de vente ».

A partir du moment où l'échelle mobile a été reconnue comme la négation de tout progrès industriel, elle a presque totalement disparu de l'industrie anglaise, excepté dans les mines de Galles du Sud, où l'autorité patronale a vaincu les résistances ouvrières, pour conserver ce mode de paiement si favorable à sa cause et à son enrichissement.

Différentes lois anglaises sur l'arbitrage en

Angleterre. — Au début de cette étude de la conciliation et de l'arbitrage en Angleterre, nous avons parlé de la loi de 1824, qui se bornait à faire nommer par le Juge de paix, sur la réquisition de l'une ou l'autre des parties, des experts pris parmi les patrons et parmi les ouvriers, pour régler les contestations relatives à l'exécution des contrats.

En 1867, dans le but de faciliter le règlement des différends entre patrons et ouvriers, les Chambres législatives eurent l'idée de former des Conseils de conciliation et d'arbitrage et votèrent l'acte des Conseils de conciliation et d'arbitrage, connu sous le nom d'Acte de Saint-Léonard.

Cet acte permit aux patrons et aux ouvriers remplissant les conditions suivantes : les patrons devant avoir six mois de résidence et six mois d'exercice de leur industrie dans le pays : les ouvriers devant avoir six mois de résidence dans le pays et devant avoir exercé pendant sept ans la même industrie, de s'entendre, dans une réunion spécialement organisée, pour former un *Conseil équitable de Conciliation et d'arbitrage*. Ils devaient à cet effet, signer au Souverain une pétition demandant l'autorisation de former ledit Conseil, le Souverain ou le principal secrétaire d'Etat de l'Intérieur pouvait alors accorder cette autorisation.

Toute sentence rendue par ce Conseil, dans une affaire à lui soumise, était finale et concluante pour les parties du litige, elle ne pouvait être révisée ni annu-

lée par aucune Cour ou autorité ; mais le Conseil n'était pas autorisé à fixer un taux de salaires, ou des prix de travail ou de main-d'œuvre selon lesquels les ouvriers auraient été payés à l'avenir. C'était, sur ce dernier point, maintenir les termes de la loi de 1824.

Cet acte contenait, au sujet de l'élection du président et des membres, de nombreuses restrictions et difficultés, notamment celles-ci : le Président devait être pris en dehors de l'Industrie, et, pour être électeur, il fallait exercer le métier depuis sept ans et acquitter un droit d'inscription. De plus, les frais de justice étaient si considérables, et la procédure si longue, que pas un seul conseil ne s'était formé, conformément aux dispositions de cette loi.

Le 6 août 1872, fut votée une loi qui prit le nom de Loi sur l'arbitrage (maîtres et ouvriers). Elle visait l'établissement des Cours permanentes d'arbitrage et donnait à ces Cours le droit d'établir des salaires pour l'avenir.

Pour que le patron et l'ouvrier fussent mutuellement liés, il fallait qu'une copie imprimée de la convention fût donnée à l'ouvrier et que ce dernier l'eût acceptée. L'ouvrier pouvait cependant, dans les quarante-huit heures, notifier au patron qu'il n'entendait pas se considérer comme lié par la convention, dès lors, cette dernière était de nul effet en ce qui concernait le patron et cet ouvrier.

Par ce moyen, les sentences arbitrales, au lieu de

s'appuyer sur la collectivité, se transformaient en contrats individuels ayant une valeur légale. Mais les contrats pouvaient être dénoncés à très court délai, et le résultat ingénieux qu'on avait voulu obtenir disparaissait ainsi. Comme remède, il aurait fallu établir des contrats à long terme.

La loi de 1867, sur les Conseils équitables de conciliation, et la loi de 1872, sur l'arbitrage, ont été abrogées par la loi du 7 août 1896 « établissant de meilleures dispositions pour prévenir et régler les conflits industriels »

Cette loi de 1896 contient sept articles seulement et inaugure un nouveau mode d'intervention dans la procédure de conciliation et d'arbitrage.

Tout d'abord, les Conseils de conciliation et d'arbitrage, établis avant ou après la présente loi, peuvent faire enregistrer sur un registre spécial déposé au Board of Trade (ministère du Commerce), leur titre, leurs statuts et leurs règlements. Par suite de cet enregistrement, le Board of Trade peut, en cas de différends entre patrons et ouvriers, exercer certains pouvoirs : faire une enquête sur les causes et les circonstances du différend, organiser une entrevue entre les parties afin de procéder à un règlement amiable, nommer une ou plusieurs personnes pour agir comme conciliateur ou Conseil de conciliation, et nommer un arbitre sur la demande des deux parties.

Si le Board of Trade reconnaît que, dans quelques

districts ou industries, il n'existe pas de moyens appropriés pour soumettre les différends à un Conseil de conciliation, il peut nommer une ou plusieurs personnes pour faire une enquête sur les conditions de l'industrie et du district, conférer avec les employeurs et les ouvriers et, si le Board of Trade le juge bon, avec les autorités et les associations locales, afin de discuter sur l'opportunité de l'établissement d'un Conseil de conciliation pour le district ou une industrie déterminée (art. 3).

Cet art. 3 de la loi est une heureuse innovation, conçue dans l'esprit d'élargir le plus possible la conciliation et l'arbitrage en suppléant l'initiative individuelle qui, pourtant en Angleterre, plus peut-être qu'ailleurs, a été l'inspiratrice des progrès sociaux. Ce courant interventionniste anglais est à remarquer. Jusque-là les Conseils de conciliation, dûs à l'initiative privée, n'avaient eu en vue que les intérêts de l'industrie où ils fonctionnaient, intérêts privés qui, il est vrai, sont fréquemment concordants avec l'intérêt général, mais l'intervention de l'Etat dans la procédure d'arbitrage ne pouvait nuire aux intérêts privés de la nation, et elle assurait de plus la meilleure garantie à l'intérêt public.

BIBLIOGRAPHIE

H. Crompton. — Arbitrage et conciliation entre patrons et ouvriers, traduction Weiler.

Comte de Paris. — Les associations ouvrières en Angleterre. Paris, 1869.

Boulton. — Les conflits du travail et la Chambre de commerce. Londres, 1890.

M. et Mme Sydney Webb. — The history of Trade Unionism. London, 1895.

Publication de l'office du travail pour les statuts du Conseil de conciliation et d'arbitrage des Bonnetiers de Nottingham, et du Conseil pour l'industrie du bâtiment à Wolverhampton.

BELGIQUE

La conciliation et l'arbitrage se sont manifestés en Belgique sous l'influence d'un double courant. D'abord l'initiative individuelle, sentant de plus en plus le besoin d'intervenir pour l'apaisement des conflits collectifs entre patrons et ouvriers, jette dans les mines de Mariémont et de Bascoup, les bases de Conseils de conciliation et d'arbitrage, dont les effets heureux ont été appréciés par les patrons et par les ouvriers. Ensuite, et sous cette influence d'idées nouvelles, l'initiative gouvernementale intervient pour suppléer, de son autorité, les petites défections, pouvant exister dans le fonctionnement des Conseils privés, et aboutit à la création des Conseils de l'Industrie et du travail.

Les Conseils de conciliation et d'arbitrage de Mariémont et de Bascoup. — M. Julien Weiler, ingénieur du matériel dans les charbonnages de Mariémont, a donné de curieuses explications sur la façon dont s'est formé le Conseil de conciliation de cette mine.

De 1875-1876, eut lieu, à Mariémont, une grève assez importante et dont les effets pernicieux ne tardèrent pas à se faire sentir sur les ouvriers, même les plus intelligents de la mine. Pour remédier à une pareille situation, le directeur des charbonnages chargea M. Julien Weiler d'étudier ce que l'Angleterre avait fait dans des circonstances analogues.

A cette époque, l'Angleterre préconisait hautement l'institution des Conseils de conciliation et d'arbitrage dans chaque industrie, aussi fit-on immédiatement à Mariémont, l'essai d'un Conseil de conciliation : Chaque profession a son Comité composé de six ouvriers et de six employés ou contre-maîtres, les mêmes employés faisant partie de plusieurs Comités. Chaque groupe envoie son délégué à un Comité central qui traite les questions les plus générales.

Ce premier essai, ayant correspondu justement à une baisse de salaires, ne fut pas vu d'un bon œil par les ouvriers ; il y eut, de leur part, une certaine défiance à se voir rapprochés quelque peu des patrons et admis à discuter avec ces derniers, une certaine crainte que l'administration n'ait fait cela qu'afin de savoir ce qu'ils pensaient, et de certaines appréhensions d'assister encore à une nouvelle réduction des salaires.

Timidement les ouvriers exposèrent ces griefs, et M. Julien Weiler s'efforça de créer, dans chaque Comité, une intimité de relations telle que chaque ouvrier put avoir, sans crainte, le courage d'exposer ses revendications,

Le résultat fut que, peu à peu, les réclamations, au fur et à mesure qu'elles étaient accordées, devinrent de moins en moins nombreuses, et que cet état de choses permit de s'occuper de questions plus importantes, conduisant à de sérieux résultats comme ceux-ci : Suppression des amendes. Organisation complète du travail à la tâche. Diminution considérable du prix de revient, coïncidant avec l'augmentation des salaires, etc. Mais une des difficultés les plus grandes, à l'établissement des Conseils de conciliation en Belgique, a été le défaut d'organisation chez les ouvriers. Les patrons se sont toujours opposés à toute tentative d'association.

Dans une conférence qu'il fit à la Louvière, le 17 octobre 1886, M. Julien Weiler s'occupa de déterminer ce que devaient être, à côté du Conseil de conciliation et d'arbitrage qui rallie tous les établissements exerçant une même industrie, les Chambres d'explication, dont il donnait les avantages suivants :

« Quelle nécessité y a-t-il de porter, devant le Conseil de conciliation et d'arbitrage, des contestations relatives à une usine déterminée et de déranger pour cela patrons et ouvriers, alors qu'il serait peut-être plus facile de s'entendre à l'usine même, à la seule condition de s'expliquer catégoriquement en prenant l'avis de ceux qui connaissent le mieux la question ?

... La Chambre d'explication a une constitution analogue à celle du Conseil de conciliation et d'arbitrage lui-même.

La réunion est présidée par le patron lui-même ou par un employé supérieur ayant sa délégation, c'est-à-dire pouvant prendre une décision sans lui en référer, à moins d'un cas de gravité spéciale. La marche du travail pendant le dernier trimestre, ainsi que tous les incidents qui ont pu surgir, sont passés en revue ; chacun des assistants à la réunion reçoit la parole à son tour et a le droit de présenter toute observation n'ayant pas de caractère absolument personnel ».

L'avantage de ces Chambres d'explications, tout en facilitant singulièrement l'organisation du travail, est d'entretenir des rapports amicaux dans tout le personnel de l'usine. De plus, cette Chambre est la véritable sanction du droit individuel de réclamation, qui, dans tout atelier bien organisé, doit être reconnu aux ouvriers comme aux employés, pour les mettre à l'abri d'une décision arbitraire.

Ces Chambres d'explication fonctionnent depuis le 1^{er} janvier 1889 et leur cercle s'est considérablement élargi.

Depuis le 1^{er} janvier 1888, les charbonnages de Mariémont et de Bascoup ont chacun leur conseil de conciliation et d'arbitrage, qui sont copiés l'un sur l'autre.

Conseil de Conciliation et d'arbitrage de Bascoup.

Le Conseil se compose de douze membres, six représentants des patrons et six représentants des ouvriers. Ce Conseil a pour mission, dit l'art. 2 du règlement, de

délibérer sur les intérêts communs de l'administration des charbonnages et des ouvriers, de prévenir, et, au besoin, d'aplanir les différends qui peuvent naître entre eux.

Dans ces réunions où les parties apprennent bientôt à se connaître et à s'estimer, chacun peut exprimer son opinion en toute liberté. L'importance des débats n'exclut même pas la familiarité des propos, et la discussion ne fait qu'y gagner en courtoisie et en cordialité.

Il est cependant nécessaire, on le comprend, que des précautions soient prises, que certaines formalités soient observées, et cela, pour éviter les surprises qui pourraient avoir de fâcheuses conséquences. Aussi, bien que les Conseillers puissent causer entre eux de toute question qu'ils jugent utile de soulever, le Conseil ne peut cependant prendre de décision que sur les objets portés à son ordre du jour. Or cet ordre du jour doit lui-même parvenir aux représentants quatre jours avant la réunion, afin que ceux-ci puissent se préparer à le discuter, en se renseignant, s'il y a lieu, sur la situation qu'il s'agit de changer.

Les membres du Conseil sont nommés pour deux ans, et renouvelés chaque année par moitié. L'élection des représentants des ouvriers se fait à deux degrés. Ils sont désignés par un corps électoral composé de 36 délégués, divisés en six groupes, distincts suivant le lieu où ils travaillent. L'électorat s'acquiert

à 21 ans, quand on est attaché depuis 6 mois au charbonnage ; l'éligibilité est acquise à 30 ans ; il faut, de plus, compter 5 années de présence au charbonnage. Lorsqu'une Chambre d'explication existe dans un service, aucune contestation ne peut être portée devant le Conseil de conciliation et d'arbitrage, avant qu'elle n'en soit saisie.

Lorsqu'une affaire ne concerne qu'un des 6 groupes visés en l'article 5 des statuts, elle est soumise à un bureau de conciliation composé de 4 membres :

1° Le représentant des ouvriers pour le groupe en cause.

2° Un représentant de l'administration à désigner en raison de sa compétence spéciale.

3° et 4° — Deux secrétaires.

Le bureau fait tous ses efforts pour arranger les différends par la conciliation, mais il n'a le pouvoir de formuler un jugement que si les deux parties le lui demandent, et que si sa décision est prise à l'unanimité de quatre voix. En tout cas, il peut toujours être appelé de ce jugement devant le Conseil d'arbitrage.

Le Conseil entend tous les témoignages qui lui paraissent nécessaires pour élucider les questions portées devant lui. Pour que le Conseil puisse délibérer, il faut que les deux tiers au moins des représentants de chaque parti soient présents ; mais, quand il s'agit d'une question d'ordre général, c'est-à-dire intéressant plus d'un des groupes indiqués à l'article 6, la décision doit être

prise en présence du Conseil entier, et, si un membre du Conseil est empêché d'assister à la réunion, sa place est remplie immédiatement par son suppléant.

Tant que le Conseil n'est pas saisi, il est loisible aux parties de modifier ou de retirer leurs demandes ; mais une fois l'affaire portée devant le Conseil, toute modification est interdite.

Il faut également remarquer la rédaction de l'article 26 : « Il ne peut y avoir suspension de travail, ni avant que les causes n'en aient été soumises au Conseil, ni pendant l'examen de l'affaire. Les conditions du travail restent, jusqu'à la décision à intervenir, celles qui avaient cours au moment où l'affaire a pris naissance ».

Ce que l'on a cherché, c'est l'absence de tout mouvement ouvrier ; l'on a voulu que chaque question soit étudiée avec calme, sans coups de force, pour que la décision prise soit le plus conforme à la Justice et à l'Equité. Du reste, les deux parties s'engagent d'honneur à respecter les décisions du Conseil de conciliation et d'arbitrage, ainsi qu'à respecter les statuts.

Toute décision du Conseil est valable pour 3 mois au moins, c'est-à-dire que, pendant ce délai, aucune autre question semblable ne peut être introduite à nouveau.

Enfin, si l'une ou l'autre des parties pense que le Conseil n'atteint pas le but pour lequel il a été institué, elle a le droit de se soustraire à son action en préve-

nant par écrit le président. Trois mois après, le Conseil peut être dissous.

Dès la première année, en 1888, le Conseil tint 18 séances et étudia 39 questions: 19 questions générales ou intéressant plus d'un groupe d'ouvrier, 10 questions spéciales à un groupe et 10 questions individuelles.

Au début, ces questions individuelles furent les plus discutées, car les ouvriers, par suite d'un esprit de corps allant parfois trop loin, prenaient fait et cause pour le camarade qu'ils croyaient victime d'une mesure injuste et tyrannique. L'hostilité des ouvriers contre les patrons tient à ce que les ouvriers ne reçoivent pas suffisamment d'explications concernant les mesures dont ils sont frappés, et leur imagination se donne alors libre cours; aussi le rôle des chambres d'explication est-il de resserrer les liens entre ouvriers et patrons, de donner aux ouvriers toutes les explications nécessaires et de prévenir les conflits collectifs pouvant naître de la répétition des vexations individuelles.

Quand le cas est grave, c'est le Conseil de conciliation et d'arbitrage qui est saisi; ainsi, dès ses débuts, le conseil de conciliation et d'arbitrage de Bascoup a été saisi d'une plainte d'un délégué renvoyé qui attribuait son renvoi à son élection comme délégué. L'enquête faite a abouti au désaveu de la plainte par l'ouvrier lui-même.

Mais ces questions personnelles n'ont pas été les

seules à attirer l'attention du Conseil. Il a réglé, à la satisfaction générale, quantité de questions concernant la salubrité, la sécurité ou la commodité du travail.

La Grève de Mariémont. — C'est à Mariémont que, pour la première fois, en Belgique, on expérimentait la conciliation et l'arbitrage, et c'est à Mariémont que fut donné le signal de la reprise des hostilités entre patrons et ouvriers.

La grève qui, vers 1886 et 1887, s'étendait dans les districts miniers voisins de ceux de Mariémont et de Bascoup, ne tarda pas, sur l'instigation des autres ouvriers, à atteindre ces charbonnages. Au mois d'avril 1888, les Conseils de conciliation de Mariémont et de Bascoup avaient été saisis d'une demande d'augmentation du salaire, basée sur une prétendue reprise des affaires, et, bien qu'ayant accepté en principe l'augmentation, l'administration en avait ajourné l'application, jusqu'au moment où la reprise serait réelle. Quelque temps après, en novembre, les Conseils furent saisis d'une nouvelle demande d'augmentation de 10 0/0. L'administration, qui avait établi que le prix du charbon baissait, ne put accorder une pareille augmentation ; mais, dans un but conciliateur et pour calmer les esprits qui commençaient à gronder, elle accorda la moitié de l'augmentation demandée.

M. Julien Weiler, dans son ouvrage : *La Grève de Mariémont*, parle ainsi de cette mesure : « Mais la

mesure prise ainsi d'urgence comportait certains détails d'exécution, et, par conséquent, un examen, dont la nécessité avait été parfaitement expliquée aux représentants ouvriers et admise par eux sans contestation. Il s'agissait, et cela, dans un simple but d'équité, de transformer la hausse moyenne de 5 0/0 en une augmentation variant quelque peu suivant les diverses catégories d'ouvriers ».

Il y eut là une source de malentendus, les ouvriers meneurs faisant croire à leurs camarades que leurs représentants au Conseil, ouvriers de première catégorie, avaient trahi leur mandat, en se contentant d'une augmentation qui ne devait profiter qu'à eux et à leurs pairs.

Il fallait à tout prix conjurer l'orage qui menaçait d'éclater ; les représentants ouvriers se déclarèrent impuissants à lutter contre l'erreur accréditée parmi les mineurs et demandèrent à l'administration de leur venir en aide par tous les moyens possibles, notamment en chargeant les ingénieurs de venir eux-mêmes confirmer aux incrédules les déclarations que les délégués faisaient sans succès à leurs hommes.

La grève fomentée éclata le 27 novembre, mais les mesures énergiques, prises par les Conseils, eurent ce résultat d'aboutir à un succès rapide, puisque le 29 novembre, sur 6000 ouvriers occupés à Mariémont et à Bascoup, il n'en manquait que 380. Cette courte grève eut une conséquence qui mérite d'être signalée.

Le Conseil de conciliation, s'étant réuni le 3 décembre à la suite de ces événements, le Président, M. Guinotte, insista sur la nécessité d'augmenter l'influence des représentants ouvriers sur leurs camarades, soit par la formation de syndicats ouvriers, soit par toute autre organisation qui leur assurât une autorité incontestée. C'est une des idées auxquelles revient sans cesse M. Julien Weiler, et, dans une conférence faite à Bascoup, le 2 janvier 1890, à l'occasion d'une fête de bienfaisance, il disait aux ouvriers :

« Il faut donc agir avec ensemble dans les questions générales, mais pour cela, il faut être organisé, il faut avoir des syndicats dans les différents groupes, il faut aussi constituer une fédération, une réunion centrale de ces syndicats. Vous savez combien l'administration vous y engage. Tout récemment encore, elle s'est déclarée d'accord avec les représentants ouvriers au Conseil pour décider que les délégués des syndicats ouvriers de nos charbonnages pourraient assister aux séances de ce Conseil.

Songez-y bien, cette association des ouvriers est un point capital, elle est la condition indispensable du succès des conseils d'arbitrage ».

Les Conseils de conciliation et d'arbitrage de Mariémont et de Bascoup ont eu à étudier de nombreuses questions pratiques : augmentations générales des salaires, ou augmentations spéciales à des catégories distinctes de travailleurs, indemnités partielles et temporaires

pour difficultés imprévues dans le travail, réclamations contre des mesures disciplinaires, modifications aux statuts de la caisse de prévoyance, améliorations à l'outillage et meilleure organisation ou répartition du travail.

Ces Conseils ont été une source féconde d'instruction économique pour les ouvriers, et, pour les administrateurs, un continuel enseignement du perfectionnement auquel peut arriver la nature humaine, car c'est, avec cette seule connaissance, que l'on peut avoir le tact nécessaire pour persuader et discipliner une armée ouvrière dont les éléments sont si variés.

Les Conseils de l'Industrie et du Travail. — A la suite des terribles grèves de 1886, et d'après les résultats de la grande enquête qui fut faite par la commission du travail, composée de membres du Parlement, d'économistes et de publicistes, un arrêté royal du 15 avril 1886 avait chargé la Commission d'examiner la situation du travail dans le royaume et d'étudier les mesures qui pourraient l'améliorer.

Plusieurs projets furent présentés :

M. Hector Denis, professeur d'économie politique à l'Université de Bruxelles, proposa de constituer dans tous les centres importants des Bourses du travail agricole et industriel. Ces bureaux du travail, fédérés entre eux, avec un comité central établi à Bruxelles, qui serait en rapport direct avec le département de l'agriculture, de l'industrie et des travaux publics,

seraient administrés par des Commissions formées d'un nombre égal de délégués des ouvriers et de délégués des patrons.

Ces Commissions auraient pour mission de favoriser les rapprochements, elles seraient investies par la loi du droit de constituer, dans chacune des industries fédérées, chaque fois que ses efforts auraient abouti, des Conseils de Conciliation permanents chargés d'examiner, de débattre et de résoudre les difficultés entre patrons et ouvriers. Les délégués ouvriers de ces Conseils seraient élus par les ouvriers adultes intéressés, s'il n'y avait aucune union syndicale parmi eux. Lorsqu'une ou plusieurs unions syndicales existeraient, elles désigneraient directement un nombre de délégués proportionnel au chiffre de leurs membres. Les autres délégués seraient nommés par les non syndiqués.

Telle est la structure du projet de M. Hector Denis. Un peu plus tard, dans sa séance du 10 août 1886, la Commission du travail eut à examiner le projet de M. Oger, cordonnier à Bruxelles.

Ce projet écartait absolument l'intervention gouvernementale. Il visait à l'institution d'un Conseil arbitral pour la cordonnerie, chargé de remédier aux insuffisances démontrées des Conseils de Prud'hommes. Ce Conseil, privé de la protection des lois, avait besoin d'avoir des bases foncièrement démocratiques et égalitaires.

Il serait donc composé de :

1° Six membres patrons, choisis par la Chambre Syndicale des patrons, dont trois de la partie pour hommes et trois de la partie pour dames.

2° Six membres, ouvriers choisis par la Chambre Syndicale des ouvriers, dont trois aussi de la partie pour hommes et trois de la partie pour dames.

Ces douze membres, nommés par leurs Chambres respectives, auraient assurément plus d'autorité que n'avaient pu en avoir les juridictions précédentes, puisqu'ils seraient choisis par des connaisseurs, qui avaient intérêt à ne nommer que des hommes reconnus capables dans le métier.

Le but principal de ce Conseil était la conciliation, et, comme le disait le règlement, « de donner plus d'unité aux règles et usages qui existaient, concernant les rapports entre patrons et ouvriers ». Ce Conseil arbitral se divisait en *bureau de conciliation*, composé d'un membre patron et d'un membre ouvrier, en *bureau de jugement*, composé de six membres, trois patrons et trois ouvriers, et en *bureau général d'appel*, comprenant la totalité des membres du Conseil.

Toutes les décisions, pour être valables, devaient être prises par un nombre égal de patrons et d'ouvriers et obtenir la majorité des voix sans que le président eût voix prépondérante.

La commission du travail, dans sa séance du 29 octobre 1886, adopta le projet dressé par M. Brants. Il était moins vaste que celui de M. Hector Denis, se bornant

seulement à la conciliation et à l'arbitrage en visant l'établissement de Conseils de conciliation analogues à ceux d'Angleterre, et où l'intervention du gouvernement était réduite à très peu de chose.

Voici le texte du projet adopté par la commission du travail :

ART. 1. — Il pourra être institué, par arrêté royal, pour un établissement ou un groupe d'établissements industriels, un Conseil de conciliation destiné à applanir les différends entre patrons et ouvriers.

ART. 2. — La demande en constitution doit être adressée par les intéressés, patrons et ouvriers, au bourgmestre de la commune.

Pendant les huit jours, le Conseil communal délibère sur cette demande et transmet sa délibération au gouvernement.

ART. 3. — Le Conseil communal, quand il le juge utile, peut prendre l'initiative de cette demande. En cas de trouble ou de grève, le bourgmestre peut s'adresser directement au gouvernement pour obtenir la constitution du Conseil, sous les réserves de l'art. 94 de la loi communale. En pareil cas, le gouvernement peut en prendre lui-même l'initiative.

ART. 4. — Le Conseil de conciliation se compose de délégués en nombre égal des patrons et des ouvriers.

A moins que les membres du Conseil de conciliation ne se mettent d'accord sur la désignation de leur président, le

Conseil est présidé par le juge de paix, son suppléant, ou, en cas de nécessité, une personne désignée par lui.

Le président n'a, à ce titre, que voix consultative. Il dirige les débats et signe les arrangements.

ART. 5. — Le règlement d'institution détermine le nombre des délégués d'après les circonstances et l'importance des ateliers intéressés. Il détermine, s'il y a lieu, des catégories parmi les délégués.

ART. 6. — Les délégués des patrons sont désignés par les chefs d'industrie intéressés. Ils doivent être choisis parmi les patrons effectifs ou parmi les directeurs et ingénieurs ou comptables de l'établissement représenté.

Les délégués des ouvriers sont désignés par les ouvriers belges âgés de 25 ans au moins et exerçant effectivement leur métier depuis quatre ans au moins dans un des établissements intéressés.

Pour être délégué ouvrier, il faut réunir les mêmes conditions que pour être électeur.

ART. 7. — Les Conseils institués font un règlement d'ordre intérieur, ils peuvent être convoqués d'office par le bourgmestre ou le gouverneur, ils doivent être convoqués à la demande de la moitié des membres et peuvent toujours se réunir spontanément.

Les séances ont lieu à huis clos.

ART. 8. — Les délibérations des Conseils sont signées des membres et du président et conservées au greffe de la Justice de Paix.

ART. 9. — Le conseil peut, à la demande de tous les intéressés, se charger de la désignation d'un arbitre.

ART. 10. — Les délégués sont désignés pour un terme de deux ans.

Ainsi, d'après le projet de la Commission, des Conseils pouvaient être créés, soit pour un établissement, soit pour un groupe d'établissements industriels. L'initiative privée avait la plus large part dans la constitution du Conseil, puisque c'était aux patrons et aux ouvriers qu'était réservé le soin de provoquer l'institution d'un Conseil. Toutefois le Conseil Communal pouvait, en certain cas, en prendre l'initiative.

Le but de la Commission, en réglant ainsi l'institution des conseils de conciliation, était d'imposer indirectement la conciliation aux patrons et aux ouvriers. Leur laisser, en effet, le soin de provoquer immédiatement la formation d'un Conseil de Conciliation, c'était leur éviter la réprobation qu'ils pourraient encourir, s'ils se refusaient à se conformer à la décision arbitrale émanant d'un Conseil, convoqué d'office par le gouvernement.

Le nombre des Conseils n'était pas fixé, la seule disposition obligatoire était l'égalité entre le nombre des patrons et celui des ouvriers. C'était le Conseil qui avait le choix du président, toutefois, en cas de désaccord, c'était au Juge de Paix ou à un de ses délégués qu'incombait la tâche de la présidence, mais, dans ce cas, le président n'avait que voix consultative. En éten-

dant ses attributions, on en eut fait un arbitre officiel, on désirait l'éviter, puisque le Conseil pouvait lui-même désigner un tiers-arbitre.

La Commission du Travail, s'inspirant de l'exemple donné par l'Angleterre, avait créé un Conseil de Conciliation qui aurait pu fonctionner du jour au lendemain. C'était un organisme auquel on pouvait avoir recours sitôt qu'une grève se produirait.

M. Morisseaux disait de ce projet, qu'au point de vue de la Conciliation, il présentait des avantages que n'offrent pas, à un même degré, les Conseils de l'Industrie et du Travail.

Le gouvernement et les chambres donnèrent plus tard la préférence à un projet différent.

C'est en effet le projet de M. Frère Orban, combiné avec les dispositions préconisées par M. Hector Denis, qui est devenu la loi du 16 août 1887.

Contrairement au projet de la commission, cette loi n'accorde qu'une place secondaire à la conciliation et à l'arbitrage, elle institue pour le Travail une véritable organisation représentative, issue d'élections spéciales et destinée à élever ses mandataires au rang de conseils du gouvernement.

M. Morisseaux en parlant d'eux, s'exprime ainsi : « Chaque Conseil de l'Industrie et du Travail belge est, en réalité, un petit parlement industriel qui s'occupe des intérêts communs aux patrons et aux ouvriers, d'après un programme tracé d'avance par l'autorité

gouvernementale. Ce sont des corps consultatifs qui font quelquefois de la conciliation ».

On a visé, dans l'établissement de ces conseils de l'Industrie et du Travail, à faciliter les rapports entre patrons et ouvriers, en dehors de tout conflit à aplanir, c'est-à-dire, pour l'étude et la réalisation d'idées générales touchant les intérêts communs. C'est un corps administratif et non pas un corps judiciaire.

Nous donnons ici le texte de la loi, pour l'opposer au texte proposé par la Commission.

Art. 1. — Il est institué, dans toute localité où l'utilité en est constatée, un Conseil de l'Industrie et du Travail.

Ce Conseil a pour mission de délibérer sur les intérêts communs des patrons et des ouvriers, de prévenir et, au besoin, d'aplanir les différends qui peuvent naître entre eux.

ART. 2. — Il se divise en autant de sections qu'il y a dans la localité d'industries distinctes réunissant les éléments nécessaires pour être utilement représentées.

ART. 3. — Les Conseils sont établis par arrêté royal, soit d'office, soit à la demande du Conseil communal ou des intéressés patrons et ouvriers. L'arrêté fixe l'étendue et les limites de leur ressort, et détermine le nombre et la nature de leurs sections.

ART. 4. — Chaque section est composée en nombre égal, de chefs d'industrie et d'ouvriers tels qu'ils sont définis

par la loi organique des Conseils de Prud'hommes. Ce nombre est fixé par l'arrêté qui institue le Conseil.

Il ne peut être inférieur à six ni excéder douze.

ART. 5. — Les ouvriers choisissent parmi eux, suivant le mode et dans les conditions fixées par la loi organique des Conseils de Prud'hommes, les délégués qui doivent les représenter dans le sein des sections.

Ils désignent en même temps des suppléants.

ART. 6. — Si les chefs d'industrie sont en nombre plus considérable que celui qui est fixé pour faire partie du Conseil, ils désignent parmi eux ceux qui doivent les représenter. Si le nombre est insuffisant, il est complété par les chefs d'industrie similaire, pris dans les localités voisines et désignés par la députation permanente.

Dans l'un ou l'autre cas, des suppléants seront désignés.

ART. 7. — Le mandat des chefs d'industrie et celui des ouvriers est de trois ans. Il peut être renouvelé. En cas de décès, démission, départ de la circonscription ou abandon de l'industrie qui était exercée au moment de l'élection, les suppléants sont appelés en fonctions dans l'ordre déterminé par le nombre de voix qu'ils ont obtenues.

Si un délégué convoqué fait défaut à trois reprises, il est considéré comme démissionnaire.

ART. 8. — Chaque section se réunit au moins une fois par an, au jour et dans le local indiqués par un arrêté de la députation permanente du Conseil provincial.

La section est en outre convoquée extraordinairement

par la députation, à la demande soit des chefs d'industrie, soit des ouvriers.

ART. 9. — Chaque section choisit dans son sein un président et un secrétaire. A défaut de président élu par la majorité des membres présents, ou en son absence, la section est présidée par le plus âgé des membres présents. Dans le même cas, le plus jeune remplit les fonctions de secrétaire.

ART. 10. — Lorsque les circonstances paraissent l'exiger, le gouverneur de la province, le bourgmestre ou le président convoque, à la demande soit des chefs d'industrie, soit des ouvriers, la section de l'industrie dans laquelle un conflit s'est produit. La section recherche les moyens de conciliation qui peuvent y mettre fin. Si l'accord ne peut s'établir, la délibération est résumée dans un procès-verbal qui est rendu public.

ART. 11. — Le Roi peut réunir le Conseil de la circonscription en assemblée plénière pour donner son avis sur des questions ou des projets d'intérêt général relatifs à l'industrie ou au travail, et qu'il jugerait utile de lui soumettre.

Il peut ainsi réunir plusieurs sections appartenant soit à la même localité soit à des localités différentes.

Cette assemblée élit son président et son secrétaire.

A défaut de président ou de secrétaire élu par la majorité des membres présents, ou en leur absence, le Conseil est présidé comme il est dit à l'art. 9. Il en est de même du secrétaire.

ART. 12. — L'arrêté royal convoquant l'assemblée plénière, de même que les arrêtés du gouverneur ou de la députation permanente, convoquant une section, indiquent l'ordre du jour et fixent la durée de la session. Aucun objet étranger à l'ordre du jour ne peut être mis en délibération.

Lorsque le nombre des patrons présents n'est pas égal à celui des délégués ouvriers, le plus jeune membre de la catégorie la plus nombreuse n'a que voix consultative.

Les séances ont lieu à huis clos, mais le Conseil ou la section peut décider que les procès-verbaux des délibérations seront rendus publics.

ART. 13. — Le gouvernement peut nommer un commissaire pour assister à l'assemblée plénière, y faire telles communications qu'il jugera utile et prendre part aux débats, s'il y a lieu, sur les questions soumises ou les mesures projetées.

ART. 14. — Les communes du siège de l'institution sont tenues de fournir les locaux nécessaires à la tenue des séances du Conseil ou des sections.

ART. 15. — Une indemnité est allouée, par jour de session aux membres du Conseil réunis en assemblée plénière ou de plusieurs sections. Elle est fixée par la députation permanente et supportée par le budget provincial.

Un arrêté du 15 août 1889 a fixé, dans ses deux articles, ce que l'on entendait par chef d'industrie,

d'une part, et par ouvrier d'autre part, et quelles sont les quatre conditions requises pour être électeur-ouvrier.

Les Conseils de l'Industrie et du travail sont donc de création gouvernementale. Il résulte toutefois des débats qui ont précédé le vote de la loi, que la formation, par les patrons et les ouvriers, de Conseils volontaires de Conciliation n'est pas interdite.

En fait, les conseils de Mariémont et de Bascoup, quoique préparés auparavant, n'ont été effectivement créés qu'après le vote de la loi.

L'art. 2 précise que le Conseil se compose de sections, dont le nombre doit être égal à celui des industries importantes de la localité. Or le gouvernement avait proposé de créer les Conseils par industrie et non par localité, mais en faisant entrer, dans un même conseil, toutes les industries du ressort : on divise ce conseil en autant de sections qu'il y a d'industries importantes, et c'est la section qui constitue l'unité essentielle puisqu'elle a son existence propre, son bureau et ses réunions, et qu'on ne convoque pas le Conseil, mais la section.

Lorsqu'un conflit éclate, la section ne peut être réunie que s'il y a une demande, soit des chefs d'industrie, soit des ouvriers. La loi n'a pas prévu, du reste, qu'un Conseil de l'Industrie et du Travail pût être créé au moment d'une grève et pour y mettre fin. Il y a tant de formalités à remplir que les délais les

plus courts, dit M. Morisseaux, pour élire les membres du Conseil sont encore de quarante jours, au minimum.

La loi ne prévoit pas l'intervention d'un arbitre, si donc la section, convoquée comme organe de conciliation, ne peut se mettre d'accord sur les moyens pratiques de terminer un conflit, la délibération est résumée dans un procès-verbal qui est rendu public.

Il est important également de s'occuper de l'étendue du ressort du Conseil, quand il s'agit de faire de la conciliation et de l'arbitrage. M. Morisseaux dit, à ce sujet, page 203 : « En augmentant le ressort du Conseil, on fait de moins bonnes élections. L'idéal serait, pour les conseils de l'Industrie et du Travail, comme pour les conseils de Prud'hommes, que l'électeur pût connaître les candidats, leur habileté professionnelle, leur capacité, leur prudence, et que son choix se déterminât surtout par des considérations de valeur personnelle. Or cela est impossible avec un corps électoral nombreux. Il est à craindre que les élections ne se fassent sur des programmes purement théoriques, et que les intérêts ne soient mal représentés ».

Après le vote de cette loi de 1887, le gouvernement attendit, pendant deux années, la manifestation de l'initiative des Conseils Communaux ou des patrons et des ouvriers pour la création des Conseils de l'Industrie et du Travail. Aucune tentative n'eut lieu. Devant cette inertie, le gouvernement résolut d'intervenir d'office

et, après avoir pris l'avis des Conseils Communaux, il créa successivement, d'année en année, plusieurs conseils dont le fonctionnement actuel assure à la Belgique un mouvement continu de prospérité industrielle.

Nous nous sommes longuement étendus sur la formation de ces Conseils de l'Industrie et du Travail, ils ont en effet marqué l'indication d'une direction nouvelle dans les réformes à tenter en vue de la conciliation et de l'arbitrage. De nombreux projets français et particulièrement celui de M. Mesureur se sont inspirés de cette idée de la représentation ouvrière, pour trancher toutes les questions générales du travail, et M. Millerand, ministre du Commerce, dans ses décrets des 17 septembre 1900 et 2 janvier 1901, tout en changeant les bases de l'élection, a donné à ce système nouveau une réalité en l'introduisant en France.

BIBLIOGRAPHIE

Julien Weiler. — L'esprit des institutions ouvrières de Mariémont. Bruxelles et Paris, 1888.

— Rapports annuels sur les travaux des Conseils de Bascoup.

— La grève de Mariémont.

Ch. Morisseaux. — Conseils de l'Industrie et du Travail. Bruxelles, 1890.

V. Brants. — Projet d'institution de Conseils de conciliation en Belgique. Commission royale du travail. Bruxelles, 1886.

ALLEMAGNE

Le régime des corporations a subsisté en Allemagne jusqu'en 1869, époque à laquelle fut introduite la liberté du travail. C'est à cette date également que furent supprimées toutes les défenses et les dispositions pénales qui prohibaient aux industriels et aux ouvriers, le droit d'établir des conventions dans le but d'améliorer leurs rapports et leur condition.

Il y avait à cette époque des tribunaux arbitraux, mais leur rôle ne s'étendait pas aux conflits collectifs, puisque ceux-ci étaient légalement interdits.

L'initiative gouvernementale. — C'est l'article 108 de la loi industrielle du 21 juin 1869 qui a permis la formation d'organes libres de conciliation. Cet article, qui est actuellement l'article 120 de la loi du 17 juillet 1878, est ainsi conçu :

« Les procès qui s'élèvent entre patrons et ouvriers relativement à la formation, à la continuation ou à la création de l'engagement, aux obligations respectives qui en résultent, à la délivrance ou au contenu des

livrets et des certificats, sont portés devant les autorités spécialement instituées pour en connaître.

A défaut d'autorités spéciales, le jugement est rendu par l'autorité municipale. L'appel contre les décisions est ouvert pendant dix jours, sans que l'exécution provisoire puisse être suspendue par l'appel interjeté.

Les statuts locaux peuvent substituer, pour le jugement de ces procès, des juridictions arbitrales aux autorités actuellement compétentes.

Les tribunaux d'arbitres seront composés de l'autorité municipale assistée de patrons et d'ouvriers en nombre égal ».

D'autres lois se sont occupées des organes d'arbitrage, mais dans des cas particuliers seulement. Ainsi la loi du 18 juillet 1881 ne vise que les tribunaux arbitraux des corporations de métiers, chargés de connaître des contestations entre patrons et ouvriers de la corporation.

La loi du 6 juillet 1884, qui s'occupe de l'assurance des ouvriers contre les accidents du travail, ne vise que la juridiction arbitrale, chargée de connaître des contestations qui peuvent s'élever entre les assurés et l'association professionnelle (corporation).

Le gouvernement fit tous ses efforts pour encourager à l'application de l'article 120 précité, mais ses tentatives furent vaines.

Dès le mois d'octobre 1870, le ministre du commerce de Prusse prenait l'initiative d'adresser aux autorités

provinciales une circulaire pour leur recommander le recours aux tribunaux d'arbitrage. Partant de ce principe que les tribunaux d'arbitrage pouvaient préparer aux patrons et aux ouvriers un terrain d'entente amicale, sur lequel ils pourraient discuter sans aigreur leurs intérêts mutuels, il en préconisait l'institution et insistait aussi sur la nécessité de faire fonctionner ces tribunaux, comme *office de conciliation*, afin de prévenir et d'arrêter les grèves naissantes.

Les chambres de commerce, dès le début, n'hésitèrent pas à se prononcer contre la création de ces tribunaux d'arbitrage, et le gouvernement, dans une nouvelle circulaire du 30 juillet 1871, insista à nouveau, en faisant miroiter aux yeux des patrons et des ouvriers, le magnifique développement économique de l'Angleterre qui était parvenue à cette brillante situation par suite de ses institutions de Conciliation et d'Arbitrage.

Malgré l'insistance du gouvernement, il y eut peu d'empressement à la création de ces tribunaux. Ainsi, à la fin de 1889, 74 seulement étaient créés avec cette proportion peu encourageante de 14, pendant les années 1880 à 1889.

M. le Docteur Stein, de Berlin, dit à ce propos : « Un certain nombre d'entre eux n'ont pu se constituer définitivement par suite du manque d'affaires, et il faut noter que, tandis que plusieurs villes de peu d'importance instituèrent ces cours arbitrales, de grandes cités n'en firent rien, par suite de la difficulté qu'il y avait

à élire les membres. Et, comme ces petites localités s'étaient efforcées de suivre le conseil de l'autorité plutôt que de consulter les besoins des habitants, les cours arbitrales qu'elles avaient créées, disparurent par la suite » (1).

Comment étaient formés ces tribunaux d'arbitrage ? A la vérité, il n'y avait point d'unification dans les statuts, car chaque localité pouvait adopter l'organisation qui lui plaisait le mieux. Une seule chose était admise partout : c'était le degré de connaissance juridique du Président, aussi pouvait-il être choisi en dehors des patrons et des ouvriers, dans une classe de fonctionnaires spéciaux ou de magistrats.

Un point, généralement admis également, était le principe d'une représentation à la fois patronale et ouvrière, mais sans qu'il fut précisé que cette représentation fût proportionnelle : ainsi à Nüremberg, il y avait deux fois plus de juges patrons que de juges ouvriers.

Ces tribunaux ont, en réalité, joué le rôle de Conseils de Prud'hommes, s'appliquant plus à régler les litiges individuels qu'à prévenir et enrayer les grèves. Cependant à Leipzig, à Francfort et à Berlin, les règlements décident que le tribunal devra intervenir, comme agent de conciliation, toutes les fois qu'une grève me-

1. *Das Reichsgesetz Vom. 29 Juli 1890 betreffend die Gewerbegerichte.* Von Dr Stein, Berlin 1891.

nacera d'éclater, ou aura éclaté, ou toutes les fois que surgiront des difficultés relatives aux salaires futurs ou aux conditions de travail.

Toutes ces dispositions n'ont pas eu d'effets importants. Au milieu des grèves qui sévirent en Allemagne, à cette époque, on n'a pas à enregistrer d'arbitrage régulier.

C'est alors que nous voyons intervenir une nouvelle loi industrielle votée par le Reichstag, le 29 juillet 1890. Cette loi, entrée en vigueur le 1^{er} avril 1891, renferme dans son titre III, des explications détaillées sur les organes de conciliation et d'arbitrage.

Les tribunaux d'arbitrage, ainsi créés, sont en réalité des Conseils de Prud'hommes qui sont appelés à jouer éventuellement le rôle de Conseils d'arbitrage. Institués par le gouvernement dans certaines localités, ils ne peuvent fonctionner que dans ces localités, et tout conflit intervenant dans une localité où ces tribunaux n'existent point, échappe forcément à leur action.

Pour remédier à ce défaut, les députés socialistes avaient demandé la création obligatoire de ces tribunaux dans chaque localité, mais leur motion fut repoussée.

Voyons quel est le rôle du tribunal industriel comme organe de conciliation.

Le tribunal industriel, dit l'article 61, peut être appelé à jouer le rôle de Conseil de conciliation en cas de

contestations survenues entre patrons et ouvriers, à l'occasion des conditions de continuation ou de reprise du contrat de travail. Ce sont les communes intéressées, les patrons ou les ouvriers qui font la demande de réunion, demande à laquelle on doit répondre avant 6 mois.

Chaque tribunal doit avoir un président, un vice-président au moins et quatre assesseurs. Le président et le vice-président ne doivent être pris ni parmi les patrons, ni parmi les ouvriers, ils sont choisis par le magistrat ou la représentation communale.

Des mandataires désignés par les patrons et les ouvriers sont chargés de prendre part aux débats devant le Conseil de conciliation. Ces mandataires doivent être au moins âgés de 25 ans. Toutefois, la commission, pour prévenir le cas où aucun des ouvriers intéressés n'aurait 25 ans, fit insérer une disposition permettant, dans ce cas, l'admission de mandataires plus jeunes.

Le tribunal est libre d'apprécier la validité des procurations des mandataires. Cette disposition a son intérêt, en ce sens que, si des difficultés sans nombre existaient sur ce point délicat, ce seraient des entraves au fonctionnement des organes de conciliation, et le gouvernement avait tout intérêt à faciliter le plus possible la tâche de ces tribunaux.

Outre sa composition ordinaire, le tribunal peut s'adjoindre des hommes de confiance (*Vershauemänner*)

nommés en nombre égal, tant par les patrons que par les ouvriers, et ce, sur la demande expresse des mandataires.

Chaque assesseur et chaque Vershausenmann ont le droit de poser des questions aux personnes compétentes, appelées pour les difficultés techniques et aux mandataires des deux parties. Une fois les éléments du litige éclaircis, on procède alors à une tentative de conciliation entre les parties. Réussit-elle, une déclaration contenant les bases de l'accord est publiée et signée par les mandataires des deux parties et les membres du Conseil de Conciliation. Aboutit-on, au contraire, à un échec, il y a lieu alors de rendre une sentence arbitrale à la majorité simple ; si les voix se partagent, le Président peut s'abstenir et ne pas user de sa voix prépondérante.

En agissant ainsi, on fortifie la décision rendue ; car si le Président, qui est pris en dehors des parties intéressées, imposait sa volonté, en prenant parti pour l'un des intéressés, on n'aurait ainsi que l'expression de la volonté d'une seule partie, avec l'appréhension de la reprise possible d'un nouveau conflit ; l'autre partie, représentant une masse d'intéressés, n'acceptant pas de plein gré une pareille décision.

La sentence étant rendue, signification en est faite aux mandataires des deux parties avec invitation d'en déclarer l'acceptation dans un certain délai. L'absence de déclaration, dans le délai imparti, équivaut à un refus.

Si une décision n'a pu être rendue, le Président du Conseil de conciliation doit en faire l'objet d'une déclaration publique.

L'initiative privée. — A côté de cette initiative gouvernementale, l'initiative privée, comme en Angleterre et comme en Belgique, continuait son œuvre bienfaisante par la création d'organes de conciliation que M. Julien Weiler a justement appelés « Chambres d'explication ».

Ainsi la Brasserie Schultheiss, à Berlin, dirigée par M. Roesicke, député au Reichstag, comprend 350 ouvriers départis en 6 catégories : chacune de ces catégories élit 2, 3, 4 membres, au scrutin secret, selon son importance numérique. Les délégués de toutes les catégories, au nombre de 23, forment « l'Arbeiterausschuss » ou collège des ouvriers, que la direction consulte sur les questions importantes intéressant les ouvriers, salaires, heures de travail, etc., etc.

La direction conserve cependant sa liberté d'action, mais la consultation préalable des ouvriers ne manque pas d'apporter les effets les plus salutaires. Un journal mensuel, publié par les soins de la société, sous le titre de « Schultheiss-Anzeiger » fournit aux ouvriers, avec le compte-rendu des délibérations, une foule de renseignements qui les concernent :

Nous trouvons également dans la fabrique de jalousies de M. Freese, à Berlin, un conseil de conciliation (Arbeitervertretung), représentation des ouvriers, com-

prenant 15 membres, dont 4 soumis à la nomination du directeur. Ce conseil a une compétence des plus étendues. Se réunissant obligatoirement une fois par trimestre, et, en d'autres temps, sur convocation du président, il discute les intérêts généraux de la fabrique, apaise les conflits entre travailleurs, donne son avis pour les augmentations ou réductions de salaires et d'heures de travail.

Chaque ouvrier peut, à la fin de chaque réunion, présenter ses réclamations et ses plaintes sur les négligences de service dans l'atelier. Une pareille explication est de la plus haute importance en ce sens qu'elle évite les sourdes révoltes et des difficultés plus graves, en éteignant, dès le début, l'étincelle d'où elles jaillissent.

BIBLIOGRAPHIE

Maurice Bellom. — Etude sur les tribunaux industriels allemands. Paris 1891.

Réforme sociale. — 16 octobre 1892 et 16 juin 1892.
La brasserie Schultheiss.

AUTRICHE-HONGRIE

Il existe, en Autriche, plusieurs juridictions particulières pour le règlement des différends relatifs à l'exécution des contrats. La liberté du travail ne fut proclamée, en Autriche, que par la loi du 20 décembre 1859. L'industrie était auparavant entre les mains de corporations essentiellement fermées, et où l'observation stricte des règlements était de rigueur.

La corporation n'a pas complètement disparu de l'Autriche, elle changea seulement de caractère et continua à exister, comme association de secours mutuels. Une loi du 15 mars 1883 vint réformer ce régime transitoire de liberté et imposer à la corporation un caractère obligatoire.

Les industries sont divisées en trois classes :

1° Industries concédées qui s'exercent en vertu d'une autorisation administrative.

2° Industries libres qui n'exigent qu'une déclaration préalable.

3° Métiers qui ne peuvent être exercés que par des

artisans, munis d'un brevet d'apprentissage obtenu à la suite d'un examen technique.

Ces corporations de la troisième catégorie ont un caractère territorial, pour cette raison que tous ceux qui exercent un métier, en qualité de maîtres et pour leur compte, deviennent, par ce seul fait, membres de la corporation.

Une loi du 14 mai 1869 organise les *tribunaux industriels*. Leur rôle se borne à peu près au rôle joué par nos Conseils de Prud'hommes.

Ils cherchent à concilier les parties et à trancher les différends qu'ils ne peuvent arranger à l'amiable, mais ce sont des différends individuels et non pas collectifs. C'est dans la grande industrie que l'on trouve l'emploi le plus fréquent de ces tribunaux.

A côté, fonctionnent des *Commissions d'arbitres* créées par la loi du 15 mars 1888, et chargées de régler les conflits existant entre patrons et ouvriers; mais ce qu'il faut remarquer : c'est que les Justiciables font partie, non pas d'une industrie, mais d'un corps de métier; d'une corporation, en un mot.

Chaque corporation peut avoir sa commission arbitrale; il suffit, pour cela, d'en faire la demande à l'autorité publique de la province et de soumettre à son approbation les statuts organiques de la Commission projetée. En réalité, les statuts sont tous identiques et reposent sur les mêmes principes : nombre égal de

patrons et ouvriers élus, compétence étendue aux mêmes litiges, etc.

Il existe enfin une troisième sorte de juridiction pour le règlement des différends entre patrons et ouvriers : Ce sont *les collèges d'arbitres*, composés d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers choisis par voie d'élection; ils fonctionnent comme les Commissions arbitrales, mais en diffèrent en ce sens qu'ils sont établis par les soins de l'autorité provinciale, pour sauvegarder l'intérêt des fabriques et des usines situées en dehors d'un tribunal industriel.

En ce qui concerne la solution des conflits collectifs cette législation n'a pas donné des résultats bien positifs; mais il est, en Autriche, une institution remarquable dont l'heureuse influence s'est fait vivement sentir.

Les inspecteurs d'industrie ou inspecteurs du travail ont, en effet, dans ce pays, une mission légale excessivement étendue. Ils écoutent les plaintes des ouvriers, les doléances des patrons, étudient, font des enquêtes, donnent leurs avis, et, s'étant attirés par leur aménité et leur compétence les bonnes grâces des patrons et des ouvriers, peuvent proposer des transactions écoutées et suivies.

Il faut enfin signaler l'œuvre modératrice des Chambres de Commerce, qui, en raison de leur compétence et de leur autorité morale, ont pu, par une sage intervention, éviter de graves conflits. Ainsi, en 1889, lors de la grande grève dans l'industrie textile, le prési-

dent de la Chambre de Commerce de Brünn a pu mettre fin à un conflit, dont les effets auraient eu une répercussion fâcheuse sur l'industrie textile.

La loi du 14 août 1896. — Cependant, en Autriche, les Hommes d'Etat étudient toujours les moyens de prévenir les conflits collectifs, et la loi du 14 août 1896 a fourni, dans l'industrie des mines, une législation que nous allons étudier.

Ce qui domine dans cette loi, c'est la tendance au retour des corporations, puisque l'art. 1^{er} institue des corporations dans les mines sur l'ordre de la capitainerie des mines compétentes. Il doit, dit la loi, exister une corporation pour la circonscription de chaque administration minière de district.

Ces corporations se composent de deux groupes distincts : le premier groupe comprend tous les propriétaires de mines du ressort pour lequel la corporation existe, le second, tous les ouvriers qui sont au service d'une mine de ce ressort.

L'article 2, nous donne, d'une façon détaillée, tous les devoirs des corporations vis-à-vis des patrons et des ouvriers. A côté du sentiment de solidarité qu'elles doivent développer, des institutions de secours qu'elles doivent créer, nous retiendrons surtout le paragraphe 5, qui vise spécialement les devoirs en matière de conflits collectifs.

« Prévenir ou concilier, suivant les cas, les différends

survenus entre les patrons et la collectivité ou des catégories déterminées de leurs ouvriers par suite des relations de service et de salaire, et régler par arbitrage les contestations qui résultent de ces relations entre les patrons et les ouvriers isolés ».

Quelle est la composition de ces tribunaux de conciliation et d'arbitrage et comment fonctionnent-ils ?

Nous avons vu que la corporation se composait de deux groupes distincts.

Le premier groupe se réunit en assemblée, à laquelle ont droit de prendre part tous les membres du groupe, à l'exception toutefois de ceux qui sont exclus par l'un des quatre cas de l'article 5. D'ailleurs, dans les deux premiers cas : sexe féminin et minorité, les personnes visées peuvent se faire représenter par des représentants légaux ou des fondés de pouvoir par eux désignés.

Quant au second groupe, celui des ouvriers, il se réunit en assemblée formée de délégués élus à raison d'un délégué pour 100 ouvriers de chacune des exploitations affiliées à la corporation, toute fraction de centaine étant comptée comme une centaine entière. Dans l'assemblée de ce groupe, on n'admet aucune représentation.

La compétence de ces assemblées est indiquée par l'article 9 de la loi. « En un mot, elles ont à s'occuper du service de la mine, de la discussion des intérêts généraux, de la création d'établissements de bienfaisance pour chaque groupe, mais elles ne jouent aucun rôle en matière de conciliation et d'arbitrage ».

Au sein de chacune de ces assemblées se forme une commission électorale qui se compose, selon les statuts, de 5 à 9 membres. Le chef de la commission est en même temps le chef du groupe. Ces commissions forment, pour ainsi dire, le pouvoir exécutif des assemblées, en ce sens qu'elles sont préposées à l'exécution des décisions prises dans les assemblées et à l'administration des établissements de bienfaisance créés.

Les deux commissions, en se réunissant, forment la grande commission de la corporation qui a pour chef le Président de la corporation. En même temps qu'elle s'occupe de l'exécution des décisions générales qui ont été prises par les deux assemblées et de l'administration des établissements communs de bienfaisance, elle a la mission spéciale du Conseil de conciliation.

Nous étudierons le fonctionnement de ce Conseil après avoir parlé d'un quatrième groupe, le comité directeur de la corporation, qui se compose du président de la corporation et de quatre membres de celle-ci : les chefs des deux groupes et un membre que chacune des deux commissions doit élire dans son sein. La mission spéciale de ce comité est de se former en tribunal arbitral, pour juger des contestations résultant des relations du salaire et du travail entre les patrons et les ouvriers isolés.

Le Conseil de conciliation formé par la grande Commission est appelé, dit l'art. 24, à réaliser un accord amiable entre les patrons et les ouvriers appartenant à

la corporation, sur les conditions de la continuation ou de la reprise des relations de travail, et il a, en particulier, pour mission de fournir sa médiation lorsque des dissentiments sur des droits et des obligations, résultant du contrat de travail ou sur les modifications du contrat de travail, se sont produits entre patrons et ouvriers.

Ce sont bien les conflits collectifs qui sont visés ici, du reste, les conflits individuels sont du ressort du Comité directeur de la corporation.

Composé d'un président et d'assesseurs, qui ne sont autres que les membres de la grande Commission, le Conseil de conciliation écoute les doléances des deux parties et peut même s'entourer d'experts et d'agents techniques. Les droits des deux parties sont sauvegardés, en ce sens que les assesseurs, patrons et ouvriers, sont en nombre égal et que, si d'autres personnes de confiance doivent être ajoutées au Conseil, elles doivent être prises, en nombre égal, parmi les patrons et les ouvriers.

Les débats doivent être continués jusqu'à ce qu'un accord intervienne ou que l'on constate l'impossibilité de s'accorder.

Si un accord intervient, la teneur doit en être publiée dans une déclaration qui doit être signée par tous les membres du Conseil de conciliation, ainsi que par les personnes de confiance.

Mais si un accord n'intervient pas, soit sur l'ensem-

ble, soit sur certains points du litige, le Conseil de conciliation peut alors, à l'exclusion des personnes de confiance, s'ériger en tribunal arbitral, et rendre une décision qui est notifiée aux parties avec invitation d'en déclarer l'acceptation ou le refus dans un délai à déterminer.

En cas de partage des voix du premier groupe, d'une part, et du deuxième, d'autre part, le président peut s'abstenir de voter et établir qu'une décision arbitrale n'est pas intervenue. Cette règle est intéressante, excellente même, car elle écarte toute contrainte pour un groupe de se soumettre à une décision dont les termes lui seraient nettement hostiles.

Pour les contestations qui résultent des rapports entre des entrepreneurs et des ouvriers isolés, c'est le Comité directeur de la corporation, à l'exclusion du président, qui joue le rôle de Tribunal arbitral; toutefois, les membres du Comité directeur ne peuvent-ils remplir cette mission qu'avec le concours d'un président et en présence d'un nombre égal de membres des deux groupes de la Corporation.

C'est le sort qui ordinairement désigne les membres qui, en excédent, doivent se retirer. Cependant il est de principe que les membres, intéressés directement ou indirectement à l'objet du litige, ou qui sont au service de l'exploitation, dans laquelle le litige est intervenu, doivent être exclus du tribunal arbitral.

Les contestations ne peuvent être portées devant le

Tribunal arbitral que lorsqu'elles ont pris naissance pendant la durée du contrat de salaire et de travail ou dans un délai maximum de 30 jours, à dater de la résolution de ce contrat.

Les statuts de la corporation règlent la marche de la procédure. Les transactions conclues devant le Tribunal arbitral, ainsi que les décisions de ce Tribunal doivent être inscrites dans un procès-verbal qui, dans le premier cas, doivent être signées par les deux parties.

BIBLIOGRAPHIE

Eug. Schwiedland. — Organisation de la grande industrie en Autriche. — *Revue d'Economie politique* Déc. 1891.

Collection du Bulletin de l'office du travail.

Rapports adressés au Ministère des affaires étrangères par M. Decrais, ambassadeur à Vienne, et M. Delebarre consul de France à Budapesth. Paris, Berger-Levrault, 1891.

PAYS-BAS

L'initiative individuelle s'est, peu à peu, montrée, en Hollande, à la suite de grèves fréquentes, dont l'extension toujours croissante menaçait de ruiner l'industrie.

En 1889, à la suite de la grève des docks de Rotterdam, qui dura 13 jours, se fonda une association : « Le Drapeau néerlandais » dont le but était d'éviter le retour de pareille crise en interdisant la grève à ses membres : but qui serait atteint, par suite des efforts que l'association ferait pour maintenir le taux des salaires. Tous ses membres, qui se croient lésés, doivent, en effet, rester au travail et donner connaissance de leurs griefs au Comité qui s'efforce d'aplanir le différend. Si ce dernier ne réussit pas, il appelle à son aide, l'association des armateurs.

Dans le cas où on ne peut parvenir à une entente, des arbitres décident en dernier ressort, mais, en tout état de cause, tout ouvrier, qui cesserait le travail avant la décision, serait rayé de l'association et cette

radiation emporterait la suspension de la négociation.

Les Chambres de travail. — Cette association a exercé une influence salubre et a été d'un enseignement précieux pour la direction des travaux de la Commission royale du travail qui, dans sa session de 1895, a étudié le moyen d'adopter une procédure, pour régler amiablement les conflits entre patrons et ouvriers et s'est préoccupée, en même temps, de la création de Chambres de travail, qu'une loi du 2 mai 1897 a instituées.

Ces Chambres de travail ont pour but de veiller aux intérêts des patrons et des ouvriers, par les moyens suivants :

1° En recueillant des informations sur toutes les questions ouvrières.

2° En donnant leur avis aux ministres et aux administrations provinciales et locales, soit sur leur demande, soit spontanément, sur toutes les questions relatives aux intérêts du travail.

3° En donnant leur avis sur l'élaboration des contrats et des arrangements, soit à la demande des patrons ou des personnes intéressées.

4° En prévenant ou en arrangeant les différends ayant trait aux questions ouvrières qui leur sont soumises et en amenant, dans la mesure du possible, l'appel à une décision arbitrale, par les parties qu'elles n'ont pu parvenir à mettre d'accord.

C'est ce quatrième but qui nous occupera principalement.

Les Chambres de travail seront créées, partout où la nécessité s'en fera sentir et partout où une organisation industrielle sera susceptible de se développer.

La Chambre, dit l'art. 5, sera composée, pour la moitié, de patrons élus par les patrons exerçant le métier ou les métiers représentés à la Chambre, et, pour l'autre moitié, d'ouvriers élus par les ouvriers employés dans le ou les métiers.

Remarquons, en passant, que cette loi marque une des étapes de l'émancipation féminine et de l'amélioration de la condition des ouvrières, puisque ces dernières sont électeurs et éligibles, au même titre que les ouvriers.

Le bureau de la Chambre se compose d'un président et de deux membres. Les patrons, ainsi que les ouvriers, désignent chacun un président pris dans leur sein. Ces deux Présidents occupent tour à tour la présidence pendant 6 mois de l'année ; le sort donnant à l'un d'eux la priorité pour les six premiers mois. Quant aux 2 membres, ils sont élus, l'un par les membres de la Chambre patronale, l'autre par ceux de la Chambre des ouvriers.

Si, dans un métier exercé dans une commune, où ce métier est représenté par une Chambre, éclate ou menace d'éclater un différend entre patrons et ouvriers, les parties peuvent, par une demande écrite, adressée à cette Chambre et mentionnant l'origine du différend, invoquer l'intervention d'un Conseil de conciliation. Il

peut arriver, cependant, qu'une Chambre n'existe point dans une commune ou existe un métier et qu'un différend éclate dans ce métier : dans ce cas, les parties peuvent s'adresser à une Chambre d'une commune voisine qui se déclarera compétente, après avoir informé le bourgmestre de la commune où le différend a éclaté.

Une fois saisie du différend, la Chambre de travail, si ce différend est de peu d'importance, tâchera de le terminer à l'amiable ; si, au contraire des intérêts importants sont engagés, le différend sera soumis immédiatement aux discussions de la Chambre, qui nommera un Conseil de conciliation composé d'un président, pris dans ou hors de son sein, et d'un nombre égal de membres choisis, pour moitié, parmi les membres de la Chambre élus par les patrons, et, pour l'autre moitié, parmi les membres de la Chambre élus par les ouvriers.

Le président s'efforcera de décider les parties de ne cesser le travail ni de renvoyer l'intéressé pendant la durée de l'enquête, sans avoir pris son avis. Il faut, en effet, que les débats de l'affaire puissent se poursuivre, sans que des mesures coercitives, prises de part et d'autre, puissent les influencer.

En cas de parité des voix dans une assemblée incomplète, la décision sera remise à la réunion suivante. Si dans celle-ci, ou bien si, dans la première assemblée incomplète, il y a égalité de voix, le président aura

voix prépondérante, sauf en ce qui concerne le rapport visé par l'article 26 : c'est-à-dire le rapport, communiqué aux intéressés par les soins du Conseil de conciliation et renfermant son opinion, sur les moyens d'arriver à une entente, et l'opinion de la minorité, sur le cas étudié, si cette minorité le demande.

En étudiant les Conseils de conciliation en vigueur en Autriche, nous avons applaudi à ce fait : qu'en cas de partage des voix, le président pouvait s'abstenir de voter et ne pas entraîner, par là-même, le vote d'une décision que tout un groupe se refusait à admettre. Ici, nous trouvons une disposition toute contraire, le président a voix prépondérante. Y a-t-il lieu, dans cette prépondérance de voix accordée au président, de croire qu'une des parties souffrira de cette situation, et que le choix du Président ne devienne par cela même une cause de luttes sourdes entre le parti des patrons et celui des ouvriers ? Non, les institutions de conciliation ont toutes pour but de resserrer entre eux les liens qui unissent les patrons et les ouvriers, d'émousser peu à peu le côté anguleux des discussions et d'arriver à une entente, plus ou moins parfaite il est vrai, mais qui tend à se développer, pour arriver, dans l'avenir, à ce niveau d'égalité, encore un peu à l'état d'idéal, où le patron et l'ouvrier se rencontreront. En cas d'égalité des voix, le parti que ne soutiendra pas le président, saura accepter l'opinion qui lui sera imposée, et, s'il est persuadé être dans le vrai, il saura

attendre que l'expérience des faits ait démontré la véracité de son opinion, pour la faire prévaloir devant le même Conseil de conciliation, qu'une pratique raisonnée des faits aura amené à un retour d'idées.

BIBLIOGRAPHIE

Extrait des rapports sur les conditions du travail publiés
par les soins du Ministère des affaires étrangères.

Annuaire de législation étrangère, année 1897.

SUISSE

Canton de Zurich. — Dans le courant de l'année 1888, M. Gottfried Müller, juge au Tribunal supérieur de Zurich, s'est occupé de créer, en ayant recours à l'initiative privée, des Tribunaux d'arbitrage industriel (prud'hommes), et un office de conciliation pour Zurich et sa banlieue.

Cette organisation a été réalisée en 1889, sous la présidence de M. Müller, les statuts sont contenus dans le deuxième rapport annuel du comité directeur de la Fédération ouvrière Suisse et du Secrétariat ouvrier suisse de l'année 1888.

L'art. 1^{er} est ainsi conçu : Les associations d'entrepreneurs ou patrons, d'une part, et celle d'ouvriers, d'autre part, de la ville de Zurich et des communes suburbaines conviennent de former une Fédération ayant pour but :

a. — D'organiser des tribunaux industriels d'arbitrage (prud'hommes), avec mission de trancher promptement, techniquement et gratuitement les contestations qui pourraient surgir entre les membres des sections

de patrons, d'une part, et celles d'ouvriers, d'autre part, sur les questions de louage de services.

b. — De fonder un office de Conciliation, avec mission d'a planir et, éventuellement, de trancher les contestations entre les associations d'entrepreneurs et de patrons, d'une part, et celles d'ouvriers, d'autre part, sur la détermination des points du louage de services, c'est-à-dire d'organisation du travail, de paiement des salaires, d'époque de dénonciation des contrats, de questions d'apprentissage et d'autres questions à conclure d'un commun accord.

La fédération distingue donc les différends individuels des différents collectifs ; le tribunal arbitral est chargé d'aplanir les premiers, et l'office de conciliation d'apaiser les seconds. La fédération interdit tout acte de violence pendant la durée du conflit, et, si l'une des parties ne veut pas se soumettre à l'arrêt rendu, l'office de conciliation peut adresser un blâme au délinquant et, dans les cas graves, l'exclure de la fédération.

Cette organisation n'a pas paru fonctionner longtemps, car les procès-verbaux sont muets à ce sujet.

Canton de Lucerne. — Dans le canton de Lucerne, la loi du 16 février 1892 sur les tribunaux industriels, qui sont la copie de nos conseils de Prud'hommes, donne mission à ces tribunaux de fournir leur arbitrage en cas de grèves. Les membres de ce tribunal sont

élus, à raison de deux juges et de quatre suppléants par les patrons, d'une part, et les ouvriers, de l'autre.

A côté, siège une Commission de conciliation, qui se compose de celui qui a obtenu le plus de voix parmi les patrons et de celui qui en a obtenu le plus parmi les ouvriers. Cette Commission de conciliation doit se réunir, dans les quarante-huit heures qui suivent la requête introductive d'instance, et, en cas de non conciliation, la commission transmet d'office la demande au tribunal industriel qui convoque les parties.

Canton de Berne. — Dans le canton de Berne, l'art. 1^{er} du décret, concernant l'institution et l'organisation des Conseils de Prud'hommes du 1^{er} février 1864, est ainsi conçu.

« Il pourra être créé des Conseils de Prud'hommes, pour terminer à l'amiable entre patrons et fabricants d'une localité ou d'un district, d'une part, et leurs ouvriers employés et apprentis, d'autre part, les contestations en matière industrielle dérivant des contrats d'apprentissage, de louage de services et de louage d'ouvrage.

La mission ainsi confiée aux Conseils de Prud'hommes est générale, elle s'étend aussi bien aux conflits individuels qu'aux conflits collectifs ; toutefois, l'article 62 prévoit le cas où des conflits d'une portée générale s'élèveraient, entre patrons et ouvriers, sur les conditions de la continuation du travail ou sur des questions analogues.

Dans ce cas, les Conseils de Prud'hommes peuvent être convoqués, en assemblée plénière, par leur Président, pour désigner une commission de 5 à 15 membres, appelée Commission de Conciliation, qui s'efforcera de concilier les intéressés.

Canton de Genève. — Dans le canton de Genève, une loi du 12 mai 1897 avait également donné aux Conseils de Prud'hommes le rôle de médiateurs en cas de grève. A côté du tribunal de Prud'hommes, fonctionnait une Commission centrale composée de 2 délégués : un patron ou maître et un ouvrier ou employé, pris dans les Commissions de surveillance spéciales à chaque groupe et désignés par celui-ci. Or, toutes les fois qu'un conflit éclatait entre patrons et ouvriers et qu'une mise à l'index ou une déclaration de grève devenait imminente, le groupement, qui se proposait de la déclarer, devait en aviser préalablement le Président du Département du Commerce et de l'Industrie. Celui-ci convoquait, d'urgence, la Commission centrale ainsi qu'un nombre égal de délégués ouvriers et patrons. Sous la présidence du chef du Département du Commerce et de l'Industrie, il était tenté un essai de conciliation. Procès-verbal de cette séance était dressé et signé par les patrons et restait aux mains du Conseiller d'Etat.

Une loi récente, du 10 février 1900, est venue abro-

ger ces dispositions. Cette loi porte le titre suivant :
« Loi du 10 février 1900, fixant le mode d'établissement des tarifs d'usage entre ouvriers et patrons et réglant les conflits relatifs aux conditions de leurs engagements ».

Dans ses dispositions générales, la loi indique de quelle façon sont établis les tarifs, soit d'un commun accord, entre patrons et ouvriers, soit, à défaut d'accord, par des arbitres ou par la commission centrale des prud'hommes, après essai préalable de conciliation devant le Conseil d'Etat ; et ce sont les associations de patrons et d'ouvriers, régulièrement inscrites au registre du Commerce et dont les statuts sont approuvés par le Conseil d'Etat, qui ont qualité pour établir ces tarifs et conditions, dans chaque corps de métier. En l'absence d'associations, ce sont les patrons et les ouvriers de la profession régulièrement établis, à Genève, depuis plus de 3 mois.

En cas de désaccord entre les intéressés, une tentative de conciliation devra être provoquée, à la requête de l'une ou l'autre des parties, par devant le Conseil d'Etat qui pourra déléguer, à cet effet, un ou plusieurs de ses membres. Les délégués du Conseil d'Etat convoqueront alors les délégués des patrons et des ouvriers au nombre de 7, pour chaque groupe, et chercheront à obtenir la majorité des trois-quarts des membres délégués.

S'ils n'y parviennent pas, ils constateront la non-

conciliation par un procès-verbal, dont un exemplaire sera remis d'office à la Commission centrale des Prud'hommes.

Une fois saisie de l'affaire, la Commission centrale des Prud'hommes se réunira, dans les 6 jours, et convoquera les délégués qui doivent lui être adjoints et voter sur la décision.

Il peut arriver qu'une des parties refuse de nommer des délégués ; dans ce cas, la Commission centrale des Prud'hommes les nommera d'office. Cette disposition nouvelle de la loi de 1900 est une concession faite à l'idée de l'arbitrage obligatoire. Mais ces délégués, nommés d'office, ne seront plus des délégués, des mandataires chargés par élection d'une mission de confiance. On peut craindre que la décision prise ne soit alors l'objet d'une plainte sourde de la part de ceux auxquels des délégués ont été imposés, encore que ceux-ci aient été choisis parmi des ouvriers, si ce sont les ouvriers qui ont refusé, ou parmi des patrons, si ce sont les patrons qui ont élevé l'obstacle. Il y a là une question délicate touchant la liberté humaine, mais le canton de Genève a probablement été inspiré du désir de supprimer toute entrave au bon fonctionnement de l'arbitrage et de donner toute la célérité possible aux solutions ouvrières, en imposant cette disposition qui prête à la critique, c'est vrai, mais qui peut se justifier pour des raisons d'ordre général et supérieur.

BIBLIOGRAPHIE

Rapports adressés au ministère des Affaires étrangères
par M. Emmanuel Arago. Paris, Berger Levrault,
1891.

Raoul Jay. — La question ouvrière en Suisse.

Annuaire de législation étrangère, année 1892.

— — 1894.

— — 1897.

Annexes du projet de Loi Millerand du 15 nov.

1900. Molteroz, 1900.

DEUXIÈME PARTIE

FRANCE

ÉTUDE DE LA LÉGISLATION AVANT LES PROJETS DE LOI QUI ONT PRÉCÉDÉ LE VOTE DE LA LOI DE 1892.

On peut dire qu'en France, les Conseils de Prud'hommes ont marqué la première étape du fonctionnement de la conciliation et de l'arbitrage. Ces tribunaux quasi-corporatifs composés de deux parties, patrons et ouvriers, et dont les membres sont ordinairement des hommes du métier ou tout au moins des hommes très au courant des usages et des conditions de la vie industrielle dans la localité où siège le conseil, ont eu une heureuse influence sur le développement des institutions de conciliation et d'arbitrage et fournirent l'idée, comme nous l'avons vu en Angleterre, Belgique, etc., de constituer des organes permanents char-

gés non plus seulement de régler les différends individuels, mais de s'interposer dans les discussions relatives aux modifications du régime industriel qu'amènent quotidiennement les continuelles transformations de l'industrie moderne.

Nous ne voulons pas entrer dans l'étude des lois qui ont institué les Conseils de Prud'hommes, nous nous sommes cru seulement le devoir de citer cette organisation remarquable par son côté pratique, résultant de l'équitable répartition des voix des patrons et des ouvriers dans un tribunal, devant lequel s'agitent journellement les discussions parfois les plus délicates et dont la solution peut avoir une répercussion plus ou moins heureuse sur les conditions ultérieures du travail.

Mais, si l'organisation des Conseils de Prud'hommes a fourni à l'étranger le sujet d'institutions, parfois très fécondes, pour le règlement des conflits industriels, nous sommes obligés de constater qu'en France, l'apathie individuelle et gouvernementale a été, en cette matière, considérable et que, tandis que les autres nations, sous l'élan d'études approfondies et d'essais heureux, ont marché à grands pas dans la voie du progrès, nous sommes restés, pendant longtemps, dénués de toute institution solide, pouvant amener une détente profitable dans les relations plus que tendues entre patrons et ouvriers.

La cause en est dans le retard que nous avons mis

à affranchir l'ouvrier des entraves pénales, qui mettaient obstacle à son droit de réclamer collectivement par la coalition, et à son droit de s'associer pour former, en face de l'autorité patronale, un noyau puissant constitué de cellules qui, isolées sont sans force, mais qui, associées, peuvent former un tout d'une résistance appréciable.

Ce n'est, en effet, qu'en 1864 que fut proclamé le droit de coalition, et en 1884 seulement, que la liberté des associations professionnelles fut conférée à l'ouvrier.

De fait, en 1848, la liberté d'association a existé pendant quelques mois, et l'on vit, avec l'aide de la Commission du gouvernement pour les travailleurs qui siégeait au Luxembourg, se former diverses conventions entre patrons et ouvriers: par exemple, l'arbitrage fait en faveur des mécaniciens de l'établissement Cail (1).

La loi de 1864. — Bien qu'avant 1864 la loi prohibât les grèves, celles-ci étaient nombreuses; ainsi, de 1853 à 1862, le ministère public eut à poursuivre 749 coalitions d'ouvriers. S'il y eut des acquittements, il y eut le plus souvent des condamnations, qui devinrent de plus en plus impopulaires, qui froissèrent la conscience publique et provoquèrent un rapport adressé, par les ministres de la Justice et des Travaux publics,

1. Moniteur du 26 mars 1848.

à l'Empereur. Le gouvernement promit la réforme de la loi, un projet fut déposé le 19 mars 1864 et devint la loi des 25-27 mai 1864.

M. Emile Ollivier, rapporteur de la Commission chargée d'examiner le projet de loi, proposa, pour la première fois, le recours à la conciliation dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers ; de plus cette tentative était obligatoire.

M. Emile Ollivier s'exprimait ainsi dans son rapport : « La majorité de votre commission a cherché elle-même s'il ne serait pas possible d'organiser un préservatif contre la production instantanée des grèves. Avant de plaider, on est obligé de comparaître en conciliation devant le juge de paix ; la tentative d'ordre amiable se place avant la tentative d'ordre judiciaire ; d'après le Congrès de Paris, la guerre doit être précédée d'un essai de médiation.

Pourquoi, s'est dit la majorité de votre Commission, la guerre industrielle ne serait-elle pas comme la guerre judiciaire, comme la guerre politique, précédée d'un essai de conciliation ? Souvent la division naît d'un malentendu que des propos mal rapportés enveniment, que l'amour-propre rend à la fin irréconciliable.

L'obligation de comparaître devant des tiers désintéressés, d'expliquer les griefs réciproques, aurait, tout au moins, l'avantage de dissiper les malentendus, de ne laisser debout que les motifs réels de désaccord. Un peu de temps serait ainsi gagné. A l'emportement

des premières impressions, succéderait peut-être le calme des dispositions conciliatrices. Si, malgré tous les efforts, la réconciliation ne s'opérait pas, la coalition du moins serait une lutte à armes loyales, et non une surprise organisée dans des conciliabules souterrains.

Les Conseils de Prud'hommes semblent créés pour remplir cet office. A leur origine, de 1806-1810, ils n'avaient pas d'autre rôle que celui de conciliateurs ; depuis que leurs décisions sont devenues obligatoires, ils ont toujours mis leur honneur à concilier beaucoup plus qu'à juger. Ouvriers et patrons les respectent également. Aucune intervention ne saurait être plus efficace. Le seul danger serait qu'elle voulut le devenir trop, qu'elle tendit à la constitution d'un « *Tribunal des salaires* ». On rendrait cette tentative impossible en défendant aux Prud'hommes d'émettre un avis en cas de non conciliation ».

On peut donc dire que M. Emile Ollivier a été le précurseur, en France, de l'arbitrage obligatoire. Il est curieux de le constater ici.

Après avoir proposé les Conseils de Prud'homme pour remplir cet office de conciliation, le rapporteur formulait un article, comprenant une peine plutôt morale qu'afflictive et qui serait prononcée contre ceux qui commenceraient une coalition, sans s'être précédemment soumis à la tentative de conciliation.

Seront punis d'une amende de 16 à 200 francs et de

la privation des droits politiques, pendant un an au moins, et six ans au plus, tous les ouvriers et entrepreneurs d'ouvrages, qui, par suite d'un plan concerté, auraient cessé, ou fait cesser le travail, sans avoir eu préalablement recours à une tentative de conciliation. La tentative de conciliation aura lieu devant les personnes désignées, d'un commun accord, par les parties : A défaut d'accord, devant le Conseil de Prud'hommes ; lorsqu'il n'existera pas de Conseils de Prud'hommes, devant une commission composée en nombre égal, de patrons et d'ouvriers et formée par le Président du Tribunal de Commerce.

Si la tentative de conciliation échoue, soit parce qu'il a été impossible de s'entendre, soit parce que les parties appelées n'ont pas comparu, il sera dressé procès-verbal faisant sommairement mention que les parties n'ont pu s'accorder ».

Ce projet fut repoussé par le Gouvernement et la Commission du Conseil d'Etat. « Autant, disaient-ils, une tentative de conciliation volontaire est désirable, autant une tentative de conciliation obligatoire répugne aux principes ». Mais l'opposition du Gouvernement fut surtout motivée par la crainte que le Tribunal des salaires, c'est-à-dire la fixation officielle du salaire, ne fut contenu dans la tentative de conciliation et ne servît par trop les intérêts des ouvriers.

Or cette même commission concluait à la création d'une Chambre de conciliation nommée, chaque année, et par

chaque corps d'état, et composée d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers. Son président devait être nommé par elle, ou en cas de partage des voix, le Président du Conseil des Prud'hommes ou le juge de paix du canton devenait de droit président de la Chambre de conciliation.

On peut voir, dans cette manifestation, la preuve que le courant anglais commençait à pénétrer en France et que les patrons, abandonnant peu à peu leur autorité restrictive, songeaient à donner aux ouvriers des droits égaux aux leurs, et à leur reconnaître, en tous cas, le droit de discuter des questions générales les intéressant particulièrement et dont auparavant ils subissaient impérativement l'application.

La loi de 1864 avait proclamé la liberté de coalition et des grèves, mais les dispositions contenues dans d'autres lois devaient singulièrement entraver l'exercice; car la loi, qui interdisait les réunions, n'était pas abrogée, de sorte que les ouvriers étaient obligés de demander à l'autorité administrative le droit de se réunir; or cette autorisation pouvait à la rigueur être refusée.

L'article 291 du Code Pénal, et la loi du 10 avril 1834 continuaient à soumettre à l'agrément du gouvernement toute association de plus de vingt personnes. C'était alors un piège que la loi de 1864 tendait aux ouvriers. Aussi, en 1865, les ouvriers veloutiers de Saint-Etienne, ayant voté la cessation du travail dans une réunion au-

torisée et nommé un comité pour diriger la grève, virent six membres du comité traduits en police correctionnelle et condamnés pour association illicite à des peines variant entre 1 mois et 2 mois d'emprisonnement. Jugement qui a été confirmé par la Cour d'appel et la Cour de Cassation.

La Société des Ingénieurs civils. — Une pareille situation ne pouvait durer, et, dès 1872, la société des Ingénieurs civils étudia la loi de 1874 sur les coalitions et rechercha les améliorations qui pourraient y être apportées. Une commission fut nommée, composée d'ingénieurs très compétents sur les questions ouvrières et, par conséquent, capables de donner un avis excellent et de soutenir les grands intérêts qui leur étaient confiés.

« Il paraît évident, disait le rapport, que pour les ouvriers de la grande industrie, la *collectivité seule* garantit la vraie liberté du travail basée sur la liberté de la discussion des prix....

Nous avons tous reconnu que la faculté de se réunir et de se concerter temporairement, qui est seule tolérée dans l'état actuel de la législation, est non seulement insuffisante, mais dangereuse pour l'exercice convenable du droit de se concerter. Elle est insuffisante, parce qu'elle ne donne pas le temps nécessaire pour mûrir les résolutions et pour éviter les entraînements; elle est dangereuse, parce que, dans les réunions improvisées

d'hommes mécontents, les exaltés et les audacieux ont trop beau jeu pour l'emporter sur les conseils de la modération.

Au contraire, une association reconnue, ostensible, publique, libre enfin, pourra toujours discuter et débattre ses intérêts avec sagesse et modération...

La cessation du travail, qu'elle provienne des ouvriers ou des patrons, devient quelquefois le seul moyen de terminer une discussion jusque-là sans issue ».

Mais la commission jugea néanmoins que l'exercice de ce droit devait être réglé et reprenant l'idée de M. Emile Ollivier, rapporteur de la loi de 1864, elle émit le vœu suivant :

1° Toute suspension ou interruption collective du travail, ayant pour but d'en changer le prix ou les conditions, devrait être précédée d'un avis signifié quinze jours à l'avance.

2° Dans les 15 jours qui suivraient la déclaration de suspension ou cessation du travail, les parties intéressées porteraient le débat devant une chambre de conciliation. Cette chambre, nommée chaque année et par chaque corps d'état, serait composée d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers, son président serait nommé par elle et, en cas de partage, serait de droit, le juge de paix du canton.

3° Si dans le délai de 15 jours, la conciliation n'était pas obtenue, mais présentait cependant une sérieuse probabilité de réussite, la chambre pourrait prolonger le délai obligatoire de 15 jours encore,

La loi du 21 Mars 1884 sur les syndicats professionnels a donné satisfaction aux vœux de la société des ingénieurs civils en ce qui concernait le droit d'association, mais non pas en ce qui concernait la pratique de la conciliation et de l'arbitrage ni le délai d'avis de 15 jours, précédant tout changement dans les conditions du travail, délai auquel se montrèrent hostiles les patrons autant que les ouvriers.

Vœux divers en faveur de la conciliation et de l'arbitrage. — Outre les manifestations en faveur de la création des chambres syndicales et de la liberté d'association, on vit apparaître en France, depuis 1867, la tendance marquée vers la conciliation et l'arbitrage.

Lors de l'exposition de 1867, les groupes patronaux et ouvriers firent entendre leur voix et une commission ouvrière, nommée par les délégués à l'Exposition, émit, dans un mémoire présenté à l'enquête sur les prud'hommes, un vœu en faveur de la création de chambres syndicales « destinées à connaître des questions de salaires, règlements d'ateliers, appréciation du travail, emploi de matières insalubres dans la fabrication, mauvais agencement de l'outillage, de tout ce qui cause des dissidences entre patrons et ouvriers, provoque des conflits toujours regrettables qui aboutissent à des grèves, et à faciliter l'accord sur ce point par la conciliation et l'arbitrage ».

En 1876, au premier congrès ouvrier tenu en France,

le citoyen Vernet, délégué des mécaniciens, déposa un projet contenant un art. 5 ainsi conçu : « La conciliation sera exercée par des tribunaux mixtes (patrons et ouvriers) composés par les chambres syndicales dans lesquelles le différend s'est produit ».

Un peu plus tard, en 1877, soixante-deux syndicats ouvriers de Paris préparèrent un texte de projet de loi sur les chambres syndicales professionnelles. L'art. 4 du projet définit très nettement l'organisation de l'arbitrage :

« Les syndicats d'une même industrie, composés l'un de patrons et l'autre d'ouvriers, serviront d'offices de renseignements pour les offres et demandes de travail. Ils auront droit de discuter et d'établir par conventions amiables, les tarifs de main-d'œuvre, les heures de journée réglementaires et les contrats d'apprentissage : à cet effet, il sera formé, par les intéressés, des conseils d'arbitrage composés en nombre égal de patrons et d'ouvriers. Ces conventions auront force de contrat et engageront tous les membres des sociétés contractantes pour la durée stipulée ».

Aux congrès ouvriers à Lyon, en 1878, à Marseille, en 1879, au Havre, en 1880, des résolutions semblables furent adoptées ; mais si les Chambres françaises ont répondu à ces vœux sur la formation de chambres syndicales en 1884, il semble qu'elles aient oublié totalement la création d'institutions de conciliation et d'arbitrage.

Loin de décourager les ouvriers, cet oubli leur donna un nouveau stimulant pour réclamer l'organisation de Conseils d'arbitrage entre syndicats de patrons et d'ouvriers.

Sous cette impulsion, différents projets furent déposés à la Chambre des députés depuis 1886 et aboutirent à la loi du 27 décembre 1892.

PROJETS DE LOI ANTÉRIEURS A LA LOI DE 1892.

Avant d'aborder la discussion et l'interprétation de la loi de 1892, nous allons faire une rapide analyse des diverses propositions et projets de loi présentés sur le bureau de la chambre des Députés.

— 1^o Proposition de loi tendant à rendre l'arbitrage obligatoire dans les différends qui surviennent entre ouvriers et patrons, présentés par MM. Camille Raspail et Benjamin Raspail, députés, le 25 mai 1886. Dans un long exposé des motifs, les auteurs constatent l'effet pernicieux des grèves, tant au point de vue économique : les nations étrangères profitant du désarroi momentané jeté dans une industrie par suite d'une grève, qu'au point de vue social : les ouvriers épuisant pour soutenir la grève tout ce qui leur reste d'argent disponible et n'ayant quelquefois, comme perspective, que de se trouver sans travail et sans pain.

La création d'organes de conciliation aurait pour effet d'arrêter la grève, de restreindre les dépenses occasionnées pour la dépense commune des ouvriers et de conserver ce numéraire pour l'entretien des invalides du travail et des vieillards de la corporation en grève.

En présence des effets désastreux de la grève, n'y aurait-il pas moyen d'y remédier par l'arbitrage ?

Les auteurs de la proposition donnent à ce sujet l'opinion formulée en 1868 par François-Vincent Raspail sur l'arbitrage et les grèves :

« Que chacun fasse valoir ses droits par l'arbitrage, mais évitez de part et d'autre, avec le même soin, les grèves, cessation inconsidérée du travail qui pèse sur tout le monde et ne saurait profiter qu'aux intérêts des nations jalouses de la prospérité de la France et aux fanatiques ennemis de la vraie liberté et du progrès des intelligences. Supposez que, par impossible, les garçons de ferme d'un pays fassent grève, et ce pays sera, toute l'année, livré à la famine ».

Examinant rapidement les fonctions des Conseils de Prud'hommes, ils ne pensent pas que ces tribunaux puissent être considérés comme susceptibles de s'occuper de l'arbitrage, parce que, disent-ils, « ces tribunaux sont en trop petit nombre et qu'il faut que les parties se présentent à leur barre ».

Ils envisagent l'arbitre comme devant se rendre en personne sur les lieux pour entendre les raisons de part et d'autre, s'entourer de tous renseignements uti-

les, examiner les livres, avec l'obligation de garder sur cet examen une discrétion absolue, pour empêcher à la concurrence étrangère de se servir de ces renseignements.

Leur tribunal arbitral serait composé de 4 arbitres: 2 nommés par les patrons et 2 par les ouvriers, pris de préférence dans les corps élus, à l'exception toutefois des Conseils municipaux, pour éviter les influences locales. Les parties seraient représentées devant le tribunal par deux délégués, et, en cas de partage des voix, les 4 arbitres pourraient s'adjoindre un 5. qui rendrait une sentence définitive.

Mais ce qu'il faut remarquer surtout, c'est la rédaction de l'art. 1^{er} qui pose le principe de l'arbitrage obligatoire. « Toutes les fois qu'un différend s'élèvera entre patrons et ouvriers, les parties intéressées *devront* soumettre la question qui les divise à l'arbitrage.

Il n'y avait dans cette 1^{re} proposition de loi aucune sanction au principe posé de l'arbitrage obligatoire; les critiques de la Chambre portèrent principalement sur ce point, et, le 23 janvier 1890, le projet fut présenté une deuxième fois, avec l'adjonction de 3 nouveaux articles que nous mentionnons actuellement pour donner à cette proposition de loi une forme complète.

ART. 9. — Au cas de refus par les patrons de se soumettre à l'arbitrage obligatoire et après une tentative faite auprès de ce patron, par le maire de la commune

et restée infructueuse, après 24 heures, le maire placardera des affiches au domicile des patrons et en informera de suite les journaux régionaux.

ART. 10. — Si le refus vient des ouvriers, on leur retirera le bénéfice de la loi de 1864.

ART. 11. — « Dans le cas où les délégués ouvriers n'accepteraient pas les conclusions des arbitres, ils seront libres, aussitôt la sentence rendue, de se mettre immédiatement en grève ».

Ce dernier article semble infirmer le principe de l'arbitrage obligatoire, car si la sentence peut ne pas être observée et si cette non-observation peut être suivie d'une grève, où trouver alors les raisons qui font intituler ainsi cette proposition de loi : « Proposition tendant à rendre l'arbitrage obligatoire » ? Il aurait mieux valu dire que ce qu'il y a d'obligatoire c'est le recours à l'arbitrage et non l'arbitrage lui-même.

Comme deuxième objection, on peut faire remarquer la diversité des peines, d'une part, l'affichage pour les patrons, et d'autre part, pour les ouvriers, l'amende et la prison résultant de l'application d'articles du Code pénal abrogés par la loi de 1864. Ces moyens coercitifs et répressifs, employés vis-à-vis de l'ouvrier seul, n'auraient certes pas été de nature à atteindre promptement le but que se propose toute institution de conciliation et d'arbitrage, c'est-à-dire la diminution progressive du fossé qui sépare l'ouvrier du patron.

Projet Lockroy. — Quelques jours après, le 29 mai 1886, M. Lockroy, au nom du gouvernement, déposait un projet de loi sur l'arbitrage.

Dans un long exposé des motifs, M. Lockroy passe en revue les diverses législations étrangères en vigueur à cette époque. Puis il répond aux objections que l'on peut faire sur l'impossibilité de déterminer la sanction des lois sur l'arbitrage. « Il doit y avoir, dit-il, des sanctions morales, celles qui relèvent de l'opinion publique et de la conscience de chacun... Entre les deux puissances qui se partagent le monde industriel : le capital et le travail, la lutte est restée à peu près aussi aiguë, mais la situation respective des adversaires s'est modifiée singulièrement, se modifie sans cesse et se modifiera toujours.

Déjà, dans les dernières grèves, l'influence de l'opinion publique seule avait été plus forte que la volonté même des parties. Elle a pour ainsi dire imposé bien des fois son dénouement ; sa toute puissance est incontestable, elle fait mieux que des lois, elle fait des mœurs. »

L'important est de la saisir des questions sociales, de l'obliger à se prononcer et à agir. C'est un des buts de la loi actuelle qui, indirectement, en accordant la possibilité de l'arbitrage, donne la publicité aux demandes, aux refus, aux acceptations, aux raisons des adversaires et aux jugements des arbitres. Chacun de ces actes doit donner lieu à des commentaires et à

des discussions fructueuses. Dans la presse, comme dans le public, ces discussions et ces commentaires formeront un grand courant d'opinion, qui viendra soutenir les décisions arbitrales et qui rendra impossible au condamné de se soustraire à l'arrêt prononcé contre lui.

Plus loin, M. Lockroy donne des considérations sur les différentes parties du projet, s'attachant surtout à la grande publicité donnée aux sentences d'arbitrage et aux refus d'arbitrage.

L'article 1^{er} du projet détermine les cas spéciaux où il y a lieu à arbitrage. « Les patrons et les ouvriers pourront soit d'accord, soit séparément, provoquer entre eux un arbitrage dans les conditions spécifiées par la présente loi sur tout litige relatif :

1^o Aux taux des salaires.

2^o Aux mode et époque de paiement.

3^o A la durée du travail.

4^o Aux garanties de salubrité et de sécurité du travail.

Ce sont les parties qui nomment les arbitres et en donnent communication au maire de la commune où se produit le litige ; ce dernier notifie la déclaration à la partie adverse qui, si elle accepte l'arbitrage, doit désigner, dans les 3 jours, des arbitres en nombre égal à ceux choisis par les demandeurs.

Ce sont ces arbitres réunis qui forment le tribunal arbitral. Après examen approfondi de la question,

ils rendent une sentence motivée à la majorité des voix. En cas de partage, un tiers-arbitre est nommé à la majorité absolue et, sans se conformer aux opinions émises par les deux parties, il peut rendre souverainement une décision. Cette décision, signée par le ou les arbitres, est communiquée aux parties en présence, ainsi qu'au ministère du Commerce.

Si la proposition d'arbitrage n'est pas acceptée, le maire délivre au demandeur une attestation du refus formulé par la partie adverse, et ce refus est publié au *Moniteur du Commerce*.

Ce que M. Lockroy a voulu établir était un arbitrage facultatif et accidentel, puisque, à chaque conflit, il fallait nommer des arbitres. On peut reprocher à ce projet son défaut de sanction. Une sanction morale, si publique soit-elle, n'est pas souvent toujours suffisante pour obtenir les effets qu'on attendrait d'elle. Certaines catégories d'ouvriers et certaines catégories de patrons préféreront souvent cet affichage public de leur refus d'arbitrage à l'aléa d'encourir et de subir une sentence qui ne leur serait pas profitable.

En second lieu, ce système d'arbitres désignés à chaque fois, pour tout conflit prévu par la loi, semble mettre à l'abri du parti-pris si pernicieux dans les questions ouvrières. Cependant, on est bien forcé de reconnaître que dans les centres industriels peu importants, les mêmes personnalités reviendront sans cesse comme arbitres, les unes toujours choisies par les

patrons, les autres toujours choisies par les ouvriers, de sorte qu'il pourra se créer dans ces centres industriels, après une certaine pratique d'arbitrage, deux partis opposés et dont l'antagonisme ne pourra que nuire à la bonne équité des sentences rendues.

M. Lockroy, dans son exposé des motifs, a bien manifesté le désir que les arbitres soient choisis en dehors, mais, comme les fonctions arbitrales sont gratuites, et que la nécessité de la présence des arbitres sur les lieux du conflit est indiscutable, il est à craindre que ceux qui seraient éloignés ne veuillent pas se déranger à cause des frais et que le choix d'arbitres locaux se trouve ainsi imposé.

Proposition de loi sur l'arbitrage et les Conseils de Conciliation et d'Arbitrage, présentée par MM. Le Cour, Albert de Mun, députés, etc., etc., le 10 juin 1887. — Cette proposition se distingue des précédentes en ce qu'elle ne s'occupe plus seulement des arbitrages accidentels, mais qu'elle vise surtout à la constitution des *Conseils permanents* de conciliation et d'arbitrage.

Dans l'exposé des motifs, les auteurs de la proposition jettent un regard sur les législations étrangères, s'appuyant surtout sur la législation anglaise dont ils signalent l'esprit libéral, laissant une porte grande ouverte à l'initiative individuelle. Ils abordent ensuite le projet Lockroy dont ils font le titre I de leur

proposition, mais avec des corrections dont ils donnent les explications.

Tout d'abord, la nouvelle proposition n'admet plus l'intervention du maire en matière d'arbitrage et cela pour les raisons suivantes :

« En France, dit l'exposé des motifs, le maire est aujourd'hui activement mêlé à toutes les luttes politiques, il représente un parti et il est toujours suspect de partialité ou de pression....

Et plus loin : « Nous avons cru devoir, en matière d'arbitrage, substituer au magistrat électif le Président du tribunal de commerce, moins accessible aux passions politiques et surtout plus au courant des questions industrielles et commerciales, ou, à son défaut, le Président du tribunal civil qui remplace le Président du tribunal de commerce dans les villes qui n'ont pas de tribunal de commerce, ou, enfin, dans les localités où il n'existe pas de tribunal, le juge de paix du canton ».

Le rôle de ce magistrat est du reste fort limité, il doit se borner à servir d'intermédiaire entre les deux parties et non pas être mêlé activement, comme président ou tiers-arbitre, aux opérations du conseil, comme cela se passe en Allemagne et en Belgique.

En second lieu, disparaît l'un des points essentiels du projet Lockroy, c'est-à-dire le recours à l'opinion publique, cette sanction morale sur laquelle étaient basées tant d'espérances.

« Nous avons pensé, disent les auteurs de la propo-

sition, que la pression morale exercée ne saurait aller au-delà d'une simple mise en demeure et de quelques avis officieux ; et nous repoussons la pensée d'afficher les propositions et de rendre public le refus d'accepter l'arbitrage. L'offre d'un arbitrage n'implique pas que l'on soit disposé à s'arranger et les propositions faites et transmises pourront être tellement exorbitantes qu'il sera impossible à l'autre partie de les admettre, et même d'entrer en pourparlers sur des bases évidemment déraisonnables.

Le refus peut être un acte sage et prudent : dans tous les cas, il constitue, pour celui qui l'oppose, un droit imprescriptible. On ne saurait, *ipso facto*, lui infliger une sorte de flétrissure, et le désigner aux injures et peut-être aux violences d'une foule d'autant plus surexcitée que les propositions seront moins acceptables par l'employeur. Car le défaut manifeste de cette disposition est d'être terrible pour le patron désigné nommément à la vindicte publique, tandis qu'elle sera sans effet contre les ouvriers ».

Ces deux modifications au projet Lockroy dénotent de la part de leurs auteurs, un attachement peut-être trop grand à la cause des patrons. En matière d'arbitrage, il faut donner à chaque partie les mêmes garanties et ne pas favoriser les uns au détriment des autres.

M. Lockroy avait désigné le maire comme intermédiaire officiel entre les patrons et les ouvriers ; or le

maire est l'élu du suffrage universel, par conséquent patrons et ouvriers participent à son élection. MM. Le Cour, de Mun, etc., etc., proposent au contraire le Président du Tribunal de Commerce pour remplir le rôle d'intermédiaire entre les parties en litige ; mais le Président du Tribunal de Commerce, est élu seulement par les patrons et, sans vouloir ici mettre en doute sa compétence industrielle, nous ne pouvons dire, comme les auteurs de la proposition, qu'il est inaccessible aux passions, car patron lui-même et élu par les patrons, un peu de partialité lui serait bien excusable.

Les auteurs de la proposition disent ensuite que l'affichage ne serait nuisible qu'au patron. Certes, le nom d'un industriel connu, mis ainsi en vedette, serait plus remarqué qu'une collectivité d'ouvriers, au cas où celle-ci serait affichée ; mais les auteurs ajoutent : « le refus peut être un acte sage et prudent ». Sans doute, il existe des demandes d'arbitrage, émanant d'ouvriers, qui sont inacceptables, mais combien d'autres, par contre, le sont. Combien renferment en elles des éléments raisonnables d'amélioration de la condition ouvrière et se voient rejetés par des patrons qui n'ont pas la prévoyance de les étudier à fond, se contentant d'un examen superficiel qui les induit en erreur. Les questions sociales sont dans une ère de progrès indiscutable et, vouloir arrêter la marche de ce progrès, pourrait être la cause d'un grave conflit. Personne ne lutte actuellement contre cette marche, mais chaque

parti veut s'en assurer la direction. En admettant que le reproche formulé contre l'affichage du projet Lockroy soit fondé, que les patrons soient visés plus directement par l'affichage, si cette mesure pouvait pousser les patrons à étudier avec soin les revendications de leurs ouvriers et à les adapter à la marche du progrès, elle aurait, au moins, le mérite d'être un avant-coureur des réformes sociales et personne ne saurait s'en plaindre.

Signalons enfin une addition importante au projet Lockroy. C'est celle-ci : « Dans le cas où l'une et l'autre des parties qui se soumettent à l'arbitrage, sont représentées par une commission syndicale légalement constituée aux termes de la loi du 21 mars 1884, le concours à l'acte authentique ou la signature des membres du bureau suffira pour la validité du compromis qui engagera tous les membres du syndicat, à moins que les statuts ne contiennent des dispositions contraires ou spéciales (art. 5) ».

Cet article veut dire que les membres du bureau de la commission syndicale représentent de plein droit les délégués, chargés de représenter les ouvriers ou les patrons au cours de l'arbitrage et de recevoir toutes les notifications.

Le titre II de la proposition de loi tend à la création de Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage, à l'instar des Conseils créés en Angleterre sur l'initiative de MM. Mundella et Rupert Kettle, c'est-à-dire

des conseils de Nottingham et de Wolverhampton.

Les auteurs ont eu principalement comme but de laisser à l'initiative individuelle un vaste champ libre pour lui permettre des essais. Aussi y a-t-il une certaine hésitation dans le projet de loi, bien compréhensible par le désir qu'on avait d'acclimater en France les nouveaux procédés.

Il y a donc là un essai de substitution de l'arbitrage permanent à l'arbitrage accidentel. Dans ce but, le projet porte que « les ouvriers et patrons peuvent, sans autorisation, constituer, d'un commun accord, un Conseil permanent de conciliation et d'arbitrage destiné à prévenir et à régler les difficultés pouvant se produire entre eux au sujet des règlements d'atelier, salaires, contrats de travail et d'apprentissage, de la durée du travail, du chômage et de toutes autres questions professionnelles ».

La juridiction du Conseil ne peut dépasser les limites territoriales du Tribunal de commerce dans le ressort duquel le Conseil est établi. Le motif de cette limitation est la nature même du Conseil de conciliation, sorte de tribunal de famille constitué volontairement et reposant surtout sur l'estime, l'accord et les intérêts communs des adhérents.

Au sein de chaque Conseil, se forme un Comité de conciliation composé d'un président et de membres pris en nombre égal dans les deux groupes. Les attributions de ce comité de conciliation sont de prévenir

avant qu'elles ne se soient manifestées, par des actes extérieurs, toutes les difficultés qui pourraient surgir entre patrons et ouvriers, et d'intervenir avant tout conflit, dans les questions professionnelles qui pourraient troubler les bons rapports entre patrons et ouvriers.

Quant aux Conseils d'arbitrage, leur mission, dit l'article 37 « est de formuler une décision sur les difficultés spéciales déjà nées entre ouvriers et patrons à propos de toutes modifications faites ou à faire sur les conditions et la durée du travail dans les ateliers, les réductions ou augmentations de salaire ou de personnel, lorsque ces difficultés sont soumises à leur appréciation par les intéressés ».

Les sentences arbitrales pourront être rendues obligatoires en remplissant les formalités prévues par le Code de Procédure.

Rapport Lyonnais, 27 juin 1899. — La proposition de MM. Le Cour, de Mun, etc., etc., fut renvoyée à la commission nommée par la Chambre en 1886, chargée d'examiner les projets de MM. Raspail et Lockroy. Cette commission était composée de MM. Bernier président, Boyer secrétaire, Brialou, Guillaumon, Lagrange, Delmas, Le Garriau, Maunoury, Dejardin-Verkinder, et Lyonnais, rapporteur.

Un mois avant la séparation des Chambres, le 27 juin 1889, M. Lyonnais déposa son rapport, qui ne put

venir en discussion par suite de l'expiration du mandat de la Chambre.

Ce rapport est une œuvre admirable et d'une précieuse documentation.

C'est tout d'abord un regard d'ensemble jeté sur l'organisation économique et industrielle en France et à l'étranger. Le rapporteur partage les pays en deux groupes : d'une part, certains États industriels et monarchiques, où les gouvernements ont cherché à faire rentrer l'organisation actuelle du travail dans le vieux moule de la corporation obligatoire du moyen-âge. Dans ce premier groupe, l'Allemagne et l'Autriche-Hongrie, pays où l'application des doctrines fait diviser la société en classes dirigeantes et classes inférieures, auxquelles on doit distribuer le travail et assurer l'existence.

D'autre part : les États où l'on a accepté les habitudes déjà prises par les ouvriers de s'organiser librement suivant leurs tendances et le caractère propre de leur race. L'Angleterre, la Belgique, la Suisse et les Pays-Bas font partie de ce deuxième groupe ; la liberté individuelle est à la base des institutions ouvrières, l'intervention de la loi n'y est réclamée que pour assurer à tous, les bienfaits de la liberté sous la garantie d'une juste protection des individus.

Le rapporteur aborde ensuite la question des grèves qui, dit-il, « constituent l'état de guerre entre patrons et ouvriers »,

Il faut arriver à supprimer la grève qui, avec son cortège de misères, entretient les passions hostiles du travail contre le capital, mais ce n'est pas par un retour aux institutions du passé, c'est-à-dire aux corporations, qu'on obtiendra ce résultat : « En effet, contrairement aux affirmations intéressées de nombreux admirateurs de l'ancien régime, jamais les rapports entre maîtres et ouvriers ne furent plus mauvais que sous le régime de la corporation. D'ailleurs, celle-ci n'était-elle pas une coalition permanente, destinée à favoriser, au détriment des corporations rivales, l'ensemble de ses membres ? ».

Il ne faut cependant pas croire que la grève a toujours donné de mauvais résultats et qu'elle a toujours nui aux ouvriers. M. Paul Leroy-Beaulieu, dans son livre, *Répartition des Richesses*, parle de la grève comme condition essentielle du respect que les patrons doivent aux ouvriers et comme cause principale de l'amélioration du traitement que les manufacturiers d'aujourd'hui font aux ouvriers. Pourtant, comme M. Leroy Beaulieu n'est pas partisan de la grève, il ajoute. « A vrai dire, ce sont moins les grèves effectives qui ont eu ces heureux résultats, que la simple crainte, la simple possibilité des grèves ».

Quel est donc le remède à apporter aux grèves ? On ne peut dire qu'il y ait un spécifique infailible contre les grèves qui ne sont que des crises de travail dans l'organisation sociale actuelle. Les meilleurs préventifs sont parfois impuissants à en empêcher la nais-

sance, le seul remède légal est l'arbitrage dont la pratique est constante chez tous les peuples aux premiers âges de l'humanité, pour aplanir les différends familiaux.

Le rapporteur passe ensuite en revue les résultats bienfaisants de l'arbitrage dans les pays où il est en vigueur, surtout en Angleterre et en Belgique. Arrivant à la France, il montre qu'il s'est dessiné un mouvement d'opinion dans le sens de l'arbitrage et il cite, à l'appui de cette assertion, les vœux de nombreuses chambres syndicales et les projets de loi actuellement en présence.

Mais auparavant, il se pose 3 questions sur les 3 points suivants :

1° Dans l'état actuel de notre législation concernant le contrat collectif de louage, une loi sur l'arbitrage visant le contrat collectif, est-elle utile ?

La réponse est facile à donner, car les vœux, exprimés par les patrons et les ouvriers organisés, sont unanimes pour désirer une loi sur l'arbitrage qui serait indispensable pour la suspension des grèves.

2° L'arbitrage doit-il être obligatoire ou facultatif ?

Cette question a donné lieu à un débat important : MM. Raspail préconisaient l'arbitrage obligatoire, le rapporteur leur reproche le défaut de la facilité d'application des sanctions données à cette obligation, et il ajoute qu'on ne peut concevoir, avec la liberté des conventions, une juridiction imposant aux collectivités des

sentences exécutoires comme les jugements des tribunaux individuels. « L'arbitrage obligatoire n'a de raison d'être et ne peut fonctionner que dans la corporation obligatoire ; or, ne l'oublions pas, nous vivons sous le régime de la liberté. »

3° L'arbitrage doit-il être organisé au moyen d'institutions permanentes, ou suffit-il qu'il réponde aux difficultés momentanées que soulèvent les grèves ?

Le rapporteur pense qu'il faut donner satisfaction aux partisans des deux systèmes, sans qu'il en coûte au principe de la liberté individuelle.

Chacun aura le droit de recourir à l'arbitrage facultatif dans toutes les grèves qui viendront à se produire ; mais, pour éviter la formation de la grève, il sera bon également de créer des conseils permanents de conciliation et d'arbitrage.

M. Lyonnais aborde enfin le projet de loi qu'il dépose devant la Chambre au nom de la Commission. Ce projet renferme deux titres.

Le premier traite des Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage réservés aux syndicats professionnels de patrons et d'ouvriers organisés conformément à la loi de 1884. C'est une copie des Conseils de conciliation anglais.

Le titre II est plus intéressant, parce qu'il a plus servi à la formation de la loi de 1892. Nous retrouvons le projet Lockroy, mais amendé sur quelques points de détails.

La commission maintient le rôle du maire comme intermédiaire entre les ouvriers et les patrons. En cela, elle n'épouse pas les vives critiques qui ont été adressées sur le rôle du maire par M. Le Cour. « Le maire, dit le rapporteur, n'a à être ni bienveillant, ni malveillant, il n'a qu'à se conformer aux prescriptions de la loi pour faciliter l'arbitrage, lorsqu'un conflit éclate dans sa commune ».

Quant aux arbitres que le projet Lockroy tendait à faire choisir en dehors des ouvriers et des patrons et même en dehors du pays, la commission n'impose sur leur choix aucune contrainte, les intéressés ont, sur ce point, toute liberté.

La sanction morale, préconisée par M. Lockroy sous la forme de l'opinion publique, est conservée en entier dans le projet de la commission. A ce propos, le rapporteur cite les paroles que M. Mundella, le fondateur des Conseils de conciliation anglais, prononça au Congrès d'économie sociale à Bruxelles :

« Si des conflits s'élèvent et qu'une grève éclate dans un district où le système de l'arbitrage ne fonctionne pas, la presse et le public de ce district demanderont pourquoi l'on n'a rien fait pour préserver sa paix et sa prospérité. La force de l'opinion publique est trop grande, dans les temps modernes, même envers les empereurs et les rois, pour que l'on puisse y résister et c'est sur l'opinion du public éclairé que je me repose,

pour mettre un terme aux maux qui découlent des grèves. »

Toutes les propositions de loi que nous venons d'étudier étant devenues caduques par suite de la fin de la législation, M. Le Cour avec quelques-uns de ses collègues, présenta à nouveau le 7 décembre 1889 son ancienne proposition et M. Camille Raspail, dans la séance du 23 janvier 1890, déposa la sienne avec les modifications que nous avons mentionnées plus haut.

Enquête devant le conseil supérieur du travail.

— Le gouvernement voulut bien s'occuper sérieusement de la question, mais il désira auparavant faire une enquête auprès des Chambres de commerce, des Chambres consultatives des arts et manufactures et des Conseils de Prud'hommes.

Les résultats de cette enquête furent soumis au Conseil supérieur du travail dans sa première session de 1891. La majorité des corps organisés, qu'on avait consultés, était hostile au projet.

Les Chambres de commerce, composées de patrons, ne voyaient pas d'un œil favorable créer une législation, qui donnerait aux ouvriers une influence considérable, dans leurs rapports futurs avec eux. Les Conseils de Prud'hommes eux, se donnaient comme tout indiqués pour jouer le rôle d'arbitres.

Parmi les objections présentées, il s'en est trouvée une basée sur la crainte de provoquer, dans tout le

pays, par cette nouvelle législation, une agitation dangereuse qui multiplierait les tentatives de grève, au lieu de les prévenir.

Certains corps organisés, cependant, se sont déclarés favorables à une législation nouvelle ; quelques-uns se sont prononcés pour l'arbitrage obligatoire, d'autres ne l'admettent que pour les industries jouissant d'une concession ou d'un monopole accordé par l'Etat.

Les uns demandent la nomination d'un tiers-arbitre dès le début du conflit (Chambre de commerce de Beauvais) ; d'autres font aux Conseils permanents d'arbitrage l'objection que, dans certains conflits graves, tout peut être compromis par la seule présence, dans le tribunal arbitral, d'une personnalité devenue impopulaire à tort ou à raison. (Chambre consultative des arts et manufactures de Clermont).

En présence de ces opinions diverses, le Conseil supérieur du travail chargea une Commission d'étudier la question de l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers.

Le rapport de cette Commission donne aux syndicats professionnels le premier rôle à jouer dans l'application méthodique et raisonnée de l'arbitrage, mais comme il y a certaines industries où le syndicat est impossible, comme les industries employant un personnel nomade, et que de plus, des grèves peuvent se produire dans des villes où il n'y a pas de syndicats, une loi spéciale se trouve nécessaire. Cet arbitrage, d'après la Commission supé-

rieure du travail, doit être facultatif et non obligatoire, avec le choix du juge de paix, au lieu du maire (projet Lockroy) ou du président du Tribunal de Commerce (projet Le Cour), comme intermédiaire entre les patrons et les ouvriers.

« Le président du Tribunal de Commerce, toujours un patron, pourrait être suspect aux ouvriers...

Le maire peut être aussi un industriel, appartenir même à l'industrie menacée, il peut être, en outre, en butte aux rancunes politiques qui divisent un grand nombre de communes françaises...

Le Juge de paix est, en tous points, préférable. Il n'est pas soumis à l'élection, il n'a pas d'intérêts particuliers dans l'industrie, de plus, si le conflit s'étend à plusieurs usines similaires établies dans des communes voisines, ou, s'il est relatif à des travaux publics exécutés dans tout le canton, il est plus expéditif de s'adresser directement au Juge de paix. »

Le Conseil supérieur du travail proposa aussi de favoriser la constitution de conseils permanents de conciliation et d'arbitrage, soit par les syndicats professionnels, soit indépendamment, ou, en l'absence de syndicats, par les patrons et ouvriers de chaque industrie. Dans cette vue, il émit le vœu que l'administration mit à la disposition de ces conseils les locaux nécessaires à leurs réunions, comme elle le fait pour les sociétés de secours mutuels.

Ce sont les délibérations du Conseil du Travail et

ces recherches ultérieures de l'Office du Travail qui ont servi de base au projet de loi que M. Jules Roche, ministre du Commerce et de l'Industrie, a déposé, le 24 novembre, sur le bureau de la Chambre.

Projet Jules Roche sur la conciliation et l'arbitrage facultatifs en matière de différends collectifs entre patrons et ouvriers ou employés. — Dans l'exposé des motifs, le Ministre du Commerce évoque les remarquables études historiques des projets précédents que nous avons sommairement analysés, et pose le principe d'une législation, facilitant la conciliation et le recours à l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers ou employés. Mais cet arbitrage ne sera pas imposé aux parties, il conservera le caractère facultatif. Le projet préconise une procédure simple, gratuite, susceptible de convenir aussi bien aux conflits intéressant un seul atelier, une seule usine, qu'à ceux intéressant tous les établissements d'une industrie et même aux différends qui surviennent dans les travaux temporaires à personnel nomade.

Cette procédure doit être mise en mouvement par un intermédiaire investi de l'estime et de la confiance publique, et le Ministre du Commerce se rallie à l'opinion émise par le Conseil supérieur du travail en choisissant le juge de paix, dont le titre même, dit-il, « proclame les dispositions conciliatrices ».

C'est donc à lui qu'en cas de différend collectif, la partie disposée à la conciliation, devra, en premier lieu, faire connaître ses intentions.

La liberté la plus entière est réservée pour le choix des arbitres. « Il est en effet de toute nécessité que les personnes désignées pour remplir ces délicates fonctions possèdent, à l'heure où éclate le conflit, non seulement une compétence reconnue, mais aussi la pleine confiance des intéressés. »

Abordant la question des Conseils permanents de conciliation, le Ministre permet aux Comités de conciliation, qui auraient conservé la confiance de leurs mandants, de se transformer en Conseils permanents qui, constamment tenus au courant des moindres difficultés entre patrons et ouvriers, pourront éviter qu'elles dégénèrent en grèves.

La sanction de toutes ces mesures est basée sur l'opinion publique. C'est sur elle qu'on se repose pour juger du bien-fondé des conflits industriels et des responsabilités de leurs auteurs.

Le projet de loi contenait donc deux titres : le premier visant la Conciliation et l'arbitrage accidentels : le deuxième s'occupant des Conseils permanents de Conciliation et d'arbitrage.

Peu de temps après le projet Jules Roche, M. Mesureur déposait, le 14 décembre 1891, une proposition de loi portant création de Conseils de travail pour

concilier ou arbitrer les différends entre patrons et ouvriers ou employés.

Cette proposition de loi très intéressante ne tendait rien moins qu'à acclimater chez nous les institutions belges. Renvoyée à la Commission du travail, elle ne fut pas discutée en 1892. Nous la retrouverons en 1894, époque à laquelle elle fut de nouveau déposée par son auteur.

Rapport de M. Lockroy. — Le projet du gouvernement fut soumis à une Commission composée de MM. Jacques président, Mesureur secrétaire, Lagrange, Guillaumon, Dumay, Clausel de Coussergues, Pierre Legrand, Coussel, Lockroy et Varlet.

M. Lockroy fut nommé rapporteur et déposa son rapport le 23 janvier 1892.

Le rapporteur conclut en faveur du projet du gouvernement, avec le juge de paix comme président des Comités de conciliation au lieu du maire de la commune. La Commission demandait la suppression du paragraphe ajouté à l'article 1 du projet de loi. « La sanction des décisions des Comités et des Conseils réside dans la loyauté, l'esprit de justice et l'honneur des parties ». Cette formule était en effet inutile dans une loi, qui avait précisément pour sanction l'affichage des décisions des Comités de conciliation et des sentences arbitrales.

La Commission supprimait également l'article 12 du

projet gouvernemental ainsi conçu : Lorsqu'une décision de conciliation ou d'arbitrage aura fixé les conditions du travail, elle fera foi en justice pour le règlement des litiges individuels, à moins de conventions contraires ». La Commission, en agissant ainsi, manifestait le désir de laisser aux juridictions compétentes le jugement des litiges individuels. Nous ne voyons pas en quoi la juridiction compétente, par exemple les Conseils de Prud'hommes en matière de conflit individuel entre patrons et ouvriers, pouvait être dessaisie. L'article précité visait à apporter, devant la justice compétente, une preuve légale, un taux de salaires, par exemple, sur la base duquel le Conseil des Prud'hommes devait étayer son jugement. Il est vrai que la portée de l'article était détruite par l'addition des mots « à moins de conventions contraires ».

Nous retrouverons plus loin, dans d'autres projets postérieurs à la loi de 1892, cette intéressante disposition.

Quant au titre II qui s'occupe de Conseils permanents de Conciliation et d'arbitrage, la Commission a pensé qu'il était bon d'en ajourner l'étude, non pas qu'elle se déclarât hostile à de pareilles institutions, mais elle estimait que ces institutions, dont on ne pouvait pas calculer l'importance de prime abord, nécessitaient une étude approfondie qui retarderait le vote de la loi sur l'arbitrage qu'elle considérait comme indispensable et que, déjà, des patrons et des ouvriers

avaient appliqué de leur propre initiative dans de graves circonstances.

La grève de Carmaux. — Il nous faut parler ici d'une des grèves importantes qui ont précipité la discussion du projet de loi sur l'arbitrage. La grève de Carmaux a été la première où, devant les prescriptions de la loi, on appliqua les procédés de l'arbitrage régulier, c'est-à-dire qu'après l'élection d'un comité de conciliation, nommé par les parties, des arbitres complètement désintéressés dans la question sont intervenus pour la résoudre.

Dans la seconde grève de Carmaux qui eut lieu au mois d'août 1892, non plus pour des changements à apporter aux conditions du travail, mais pour des considérations purement politiques, il y eut une sentence arbitrale rendue après l'échec de la conciliation.

Monsieur Calvignac, ouvrier de la Compagnie des mines, nommé maire de Carmaux, avait été renvoyé parce qu'il avait demandé l'autorisation de s'absenter deux jours par semaine, pour satisfaire aux exigences de sa nouvelle fonction. Les ouvriers avaient demandé sa réintégration, et, devant un refus de l'administration, avaient envahi la demeure de M. Humblot, ingénieur directeur, dont ils demandaient la démission. Neuf des meneurs avaient été arrêtés et condamnés par le tribunal correctionnel d'Albi. La crise était alors devenue aiguë, et 3000 ouvriers préférèrent sup-

porter la misère plutôt que de céder sur les trois points suivants :

1° Réintégration de M. Calvignac.

2° Réintégration de tous les ouvriers sans exception.

3° Remplacement de M. Humblot, directeur.

En présence d'une pareille situation, M. le baron Reille, président du Conseil d'Administration des usines de Carmaux, accepta de s'en rapporter à l'arbitrage de M. Loubet, alors président du Conseil et ministre de l'intérieur. Après quelques hésitations, les ouvriers donnèrent leur adhésion et déléguèrent auprès de l'arbitre choisi MM. Clémenceau, Pelletan et Millebrand, députés.

La grève ne cessa pas pendant les pourparlers des délégués et de l'arbitre. La décision fut rendue le 21 octobre et, sur les 3 points en litige, elle était ainsi conçue :

1° Calvignac sera réintégré dans ses fonctions d'ouvrier de la Compagnie ; un congé lui sera accordé pendant tout le temps que dureront ses fonctions de maire.

2° Seront repris par la Compagnie tous les ouvriers qui se sont mis en grève, à l'exception toutefois de ceux qui ont été condamnés par le tribunal correctionnel d'Albi.

3° Il n'y a pas lieu de pourvoir au remplacement de M. Humblot.

Cette sentence arbitrale ne donna point satisfaction

aux ouvriers qui continuèrent la grève et n'y mirent fin, qu'en présence du refroidissement marqué de l'opinion publique vis-à-vis d'eux et sur les conseils pressants de leurs délégués.

Discussion de loi de 1892 à la Chambre et au Sénat. — Pendant la durée de la grève de Carmaux, de nombreuses interpellations eurent lieu, et, pour donner aux ouvriers une preuve de sollicitude, on mit en discussion le projet de loi sur l'arbitrage et on vota, en quelques séances, cette loi de 1892 qui aurait mérité qu'on lui consacrat un peu plus de temps.

La discussion commença à la Chambre des députés le 20 octobre et fut terminée le 22 octobre. Nous ne voulons pas entrer dans l'étude approfondie de la discussion, nous nous contenterons de citer quelques amendements importants, nous réservant d'interpréter et de critiquer la loi votée dans un chapitre suivant.

Tout d'abord, M. Raspail reprit son projet de loi tendant au recours obligatoire, avec sanctions positives pour les ouvriers — on leur retirait pendant 10 jours le bénéfice de la loi de 1864 sur les coalitions. — Ce contre-projet fut repoussé par la Commission et la Chambre rejeta le principe du recours obligatoire par 406 voix contre 127.

Monsieur Basly demanda alors à la Chambre d'apporter au caractère facultatif de l'arbitrage, qui venait

d'être reconnu, une exception en ce qui concernait les différends nés dans l'industrie houillère.

« Quand les différends se produisent entre des concessionnaires de mines et leurs ouvriers, ils devront toujours être portés devant un Conseil d'arbitrage. En cas de refus de l'une des parties de désigner des délégués pour les représenter au comité de conciliation, les juges désignent d'office la représentation de la partie défaillante ». Cet amendement fut énergiquement défendu par les députés socialistes, mais la commission opposa une résistance non moins énergique et l'amendement fut repoussé par 359 voix contre 106.

Il est curieux de constater que l'esprit de cet amendement a servi de base à la loi du canton de Genève, du 10 février 1900, dont nous nous sommes occupé dans la partie de législation étrangère.

L'art. 10 du projet de loi en discussion contenait une lacune. Au cas où les arbitres en désaccord ne pourraient s'entendre sur le choix d'un tiers arbitre, le projet se contentait de dire : « l'insuccès de l'arbitrage sera constaté par le juge de paix ». M. Frédéric Grousset parvint à faire voter que, dans ce cas, le choix d'un tiers-arbitre serait confié au Président du Tribunal civil.

M. Grousset, dans un deuxième amendement, réussit à faire augmenter les pouvoirs du juge de paix : « En cas de grève, proposa-t-il, le juge de paix est tenu de proposer d'office l'arbitrage, s'il n'a été de-

mandé par les intéressés ». La Commission repoussa l'amendement, craignant qu'il n'y eût là un acheminement indirect vers l'arbitrage obligatoire.

Le reproche était mal fondé, car le juge de paix ne pouvait que proposer et non pas imposer. La Chambre le comprit et la proposition de M. Grousset fut votée par 326 voix contre 157.

Le 22 octobre 1892, le projet de loi fut voté par la Chambre et immédiatement renvoyé au Sénat, qui nomma une commission composée de MM. Diancourt président, Maret secrétaire, Marquis, Trarieux, René Goblet, Godin, Lefèvre, Tolain et Peaudecerf.

M. René Goblet fut chargé du rapport, il le déposa le 22 novembre 1892. La discussion commença le 15 décembre, elle fut plus longue qu'à la Chambre, le texte élaboré par le Sénat et voté à la presque unanimité — 184 voix contre 4 — forme la loi actuelle, puisque le projet, amendé par le Sénat, a été ratifié le 24 décembre par la Chambre.

La loi fut promulguée le 27 décembre 1892.

BIBLIOGRAPHIE

Levasseur. — Histoire des classes ouvrières en France
Paris, 1867.

Moniteur de mars, avril et mai 1848.

Documents parlementaires.

Propos. Raspail. 25 mai 1886. J. off., annexe 730.

— — 23 janvier 1890. — —

Projet Lockroy. 19 nov. 1889. — n° 8.

Propos. Lecour. 7 décembre 1889. — n° 147.

Rapport Lyonnais. 27 juin 1889. — n° 3856.

Projet Jules Roche. 24 nov. 1891. — n° 1753.

Propos. Mesureur. 14 déc. 1891. — n° 1799.

Rapport Lockroy. 23 janv. 1892. — n° 1903.

Rapport Goblet. 22 nov. 1892. — n° 24.

Discussion à la Chambre. J. off. 21 et 23 octobre 1892.

Discussion au Sénat. J. off. 16, 17, 20 et 22 déc.
1892.

INTERPRÉTATION ET CRITIQUE DE LA LOI DU 27
DÉCEMBRE 1892.

**Loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation
et l'arbitrage facultatifs en matière de différends
collectifs entre patrons et ouvriers ou employés.**

ART. 1. — Les patrons, ouvriers ou employés entre lesquels s'est produit un différend d'ordre collectif portant sur les conditions du travail peuvent soumettre les questions qui les divisent à un comité de conciliation et, à défaut d'entente dans ce comité, à un conseil d'arbitrage, lesquels seront constitués dans les formes suivantes :

ART. 2. — Les patrons, ouvriers ou employés adressent, soit ensemble, soit séparément, en personne ou par mandataires, au juge de paix du canton ou de l'un des cantons où existe le différend, une déclaration écrite contenant :

1° Les noms, qualités et domiciles des demandeurs ou de ceux qui les représentent :

2° L'objet du différend, avec l'exposé succinct des motifs allégués par la partie.

3° Les noms, qualités et domiciles des personnes aux-

quelles la proposition de conciliation ou d'arbitrage doit être notifiée.

4° Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis parmi les intéressés par les demandeurs pour les assister ou les représenter, sans que le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à cinq.

ART. 3. — Le juge de paix délivre récépissé de cette déclaration, avec indication de la date et de l'heure du dépôt, et la notifie sans frais, dans les vingt-quatre heures, à la partie adverse ou à ses représentants, par lettre recommandée ou au besoin par affiches apposées aux portes de la justice de paix des cantons et à celles de la mairie des communes sur le territoire desquelles s'est produit le différend.

ART. 4. — Au reçu de cette notification, et au plus tard dans les trois jours, les intéressés doivent faire parvenir leur réponse au juge de paix. Passé ce délai, leur silence est tenu pour refus.

S'ils acceptent, ils désignent, dans leur réponse, les noms, qualités et domiciles des délégués choisis pour les assister ou les représenter, sans que le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à cinq.

Si l'éloignement ou l'absence des personnes auxquelles la proposition est notifiée, ou la nécessité de consulter des mandants, des associés ou un conseil d'administration, ne permettent pas de donner une réponse dans les trois jours, les représentants desdites personnes doivent, dans

ce délai de trois jours, déclarer quel est le délai nécessaire pour donner cette réponse.

Cette déclaration est transmise par le Juge de paix aux demandeurs dans les vingt-quatre heures.

Art. 5. — Si la proposition est acceptée, le Juge de paix invite d'urgence les parties ou les délégués désignés par elles à se réunir en comité de conciliation.

Les réunions ont lieu en présence du Juge de paix qui est à la disposition du comité pour diriger les débats.

Art. 6. — Si l'accord s'établit, dans ce comité, sur les conditions de la conciliation, ces conditions sont consignées dans un procès-verbal dressé par le Juge de paix et signé par les parties ou leurs délégués.

Art. 7. — Si l'accord ne s'établit pas, le Juge de paix invite les parties à désigner, soit chacune un ou plusieurs arbitres, soit un arbitre commun.

Si les arbitres ne s'entendent pas sur la solution à donner au différend, ils pourront choisir un nouvel arbitre pour les départager.

Art. 8. — Si les arbitres n'arrivent à s'entendre ni sur la solution à donner au différend, ni pour le choix de l'arbitre départiteur, ils le déclareront sur le procès-verbal, et cet arbitre sera nommé par le Président du Tribunal civil, sur le vu du procès-verbal qui lui sera transmis d'urgence par le Juge de paix.

Art. 9. — La décision sur le fond, prise, rédigée et signée par les arbitres, est remise au Juge de paix.

Art. 10. — En cas de grève, à défaut d'initiative de

la part des intéressés, le Juge de paix invite d'office, et par les moyens indiqués à l'art. 3, les patrons, ouvriers ou employés, ou leurs représentants, à lui faire connaître dans les trois jours :

1^o L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués ;

2^o Leur acceptation ou refus de recourir à la conciliation et à l'arbitrage ;

3^o Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis, le cas échéant, par les parties, sans que le nombre des personnes désignées de chaque côté puisse être supérieur à cinq.

Le délai de trois jours pourra être augmenté pour les causes et dans les conditions indiquées à l'art. 4.

Si la proposition est acceptée, il sera procédé conformément aux articles 5 et suivants.

ART. 11. — Les procès-verbaux et décisions mentionnés aux articles 6, 8 et 9 ci-dessus sont conservés en minute au greffe de la Justice de paix, qui en délivre gratuitement une expédition à chacune des parties, et en adresse une autre au ministre du Commerce et de l'Industrie par l'entremise du préfet.

ART. 12. — La demande de conciliation et d'arbitrage, le refus ou l'absence de réponse de la partie adverse, la décision du Comité de conciliation ou celle des arbitres notifiés par le juge de paix au maire de chacune des communes où s'étendait le différend, sont, par chacun de ces maires, rendus publics, par affichage, à la place réservée aux publications officielles.

L'affichage de ces décisions pourra en outre se faire par les parties intéressées. Les affiches seront dispensées du timbre.

ART. 13. — Les locaux nécessaires à la tenue des Comités de conciliation et aux réunions des arbitres sont fournis, chauffés et éclairés par les communes où ils siègent.

Les frais qui en résultent sont compris dans les dépenses obligatoires des communes.

Les dépenses des Comités de conciliation et d'arbitrage seront fixées par arrêté du préfet du département et portées au budget départemental comme dépenses obligatoires.

ART. 14. — Tous actes faits en exécution de la présente loi seront dispensés du timbre et enregistrés gratis.

ART. 15. — Les arbitres et les délégués nommés en exécution de la présente loi devront être citoyens français.

Dans les professions ou industries où les femmes sont employées, elles pourront être désignées comme déléguées, à la condition d'appartenir à la nationalité française.

Objet de la loi et caractères. — On peut dire de cette loi de 1892 qu'elle n'innove pas, mais qu'elle réforme seulement. En effet, nous avons dans le code de procédure civile les articles 1003 et suivants qui permettent l'arbitrage, mais cet arbitrage ne s'applique pas aux différends industriels. Adapter l'arbitrage aux différends industriels fut le but de la loi de 1892. Son but idéal

fut, en présence des conflits industriels qui devenaient de plus en plus nombreux, d'amener l'ouvrier et le patron à examiner et à trancher paisiblement, dès qu'elles apparaîtraient, leurs contestations professionnelles, et à créer, entre les représentants du capital et du travail, les bases d'un loyal accord.

Il n'était pas chimérique, à cette époque, de penser que ce but pouvait être atteint, puisque déjà des grèves mémorables avaient été apaisées par la conciliation et l'arbitrage et que les syndicats professionnels d'ouvriers, constitués régulièrement par la loi de 1884, avaient, pour la plupart, émis des vœux pour l'arbitrage et qu'ils s'étaient spontanément imposés, dans leurs statuts, l'obligation de ne recourir à la grève qu'après avoir épuisé tous les moyens de conciliation.

Voici donc une procédure légale de conciliation mise à la disposition des ouvriers et des patrons. Comment cette procédure peut-elle être mise en mouvement ?

L'article 1^{er} nous l'apprend. Il faut : 1° que le différend surgisse entre un patron et ses employés ou ouvriers ;

2° Que ce différend soit « d'ordre collectif ».

3° Qu'il porte sur les « Conditions du travail ».

1. Les termes de patrons, ouvriers et employés doivent être entendus de la façon la plus large. Le patron est celui qui fait travailler moyennant salaires, et par ouvriers et employés, on doit entendre tous ceux, quels qu'ils soient, qui reçoivent des salaires, soit dans l'in-

dustrie manufacturière, agricole ou extractive, soit dans les grands magasins; les commis-voyageurs et les commis de banque doivent également rentrer dans la catégorie visée.

Quant aux ouvriers de l'Etat, ils sont exclus du bénéfice de la loi de 1892. Ceci résulte de la discussion à la Chambre. M. Jourde avait présenté un amendement demandant que l'Etat, en sa qualité de patron occupant des ouvriers salariés, dût observer la loi. Cet amendement fut repoussé par 327 voix contre 179. M. Coussel le reprit, sous une autre forme, en limitant l'application de la loi sur l'arbitrage aux rapports de l'Etat et des ouvriers appartenant aux industries qui ne touchent pas aux intérêts nationaux. Le ministre du Commerce repoussa l'amendement en donnant comme raison que les salaires de tous les ouvriers de l'Etat étaient payés sur le budget, si donc un arbitre, en cas de conflit, accordait aux ouvriers une augmentation de salaire, cette augmentation ne pourrait être accordée sans le vote des Chambres. Il eût été pourtant simple de répondre que les augmentations accordées aux ouvriers seraient payées sur les fonds du budget, comme le sont les condamnations civiles prononcées contre l'Etat en faveur des particuliers. La réponse ne fut pas faite, et l'amendement fut repoussé par 278 voix contre 132.

2° Le conflit doit porter sur les « conditions du travail ». Il faut donner à ces termes une très large exten-

sion : La question des salaires, les règlements d'atelier, la durée des heures de travail, l'âge et le sexe des ouvriers, la question des apprentis, enfin tout ce qui peut être l'objet d'une disposition contractuelle.

3^e Le conflit doit être « collectif ». Par conséquent les Conseils de Prud'hommes conservent toute compétence en matière de conflits individuels. La loi a considéré une collectivité, mais n'a pas déterminé le nombre minimum de cette collectivité ; ce sera une affaire d'appréciation. Il y aura collectivité dès que l'on jugera que le nombre des ouvriers coalisés constitue une grève. Du reste, M. le Garde des Sceaux, dans sa circulaire du 18 février 1893, a dit : « Le différend sera toujours d'ordre collectif lorsque la grève aura éclaté, alors même qu'il aurait été au début d'ordre individuel seulement ».

Il est néanmoins assez délicat de faire une distinction précise entre les conflits d'ordre individuel et d'ordre collectif. Ainsi un patron renvoie plusieurs de ses ouvriers ; ces derniers trouvent dans leur contrat de louage une disposition qui semble invalider la décision du patron, ils porteront donc, devant la juridiction des Prud'hommes, leur réclamation, car elle est basée sur une question juridique, et pourtant, il y a bien là un conflit collectif. C'est donc une négligence de la loi que de ne pas avoir précisé quels sont les conflits susceptibles d'être aplanis par la nouvelle procédure d'arbitrage et ceux qui doivent être portés devant les Conseils de Prud'hommes.

La loi n'a eu en vue que la grève ou la menace de grève, et M. le Ministre du Commerce, en donnant aux préfets des instructions pour l'application de la loi, dans sa circulaire du 23 janvier 1893, a eu une formule heureuse pour en déterminer l'étendue. « Cette procédure, dit-il, convient, en effet, aux conflits qui s'étendent à tous les établissements d'une industrie dans plusieurs communes ou dans toute une région, comme à ceux qui n'intéressent qu'un seul atelier, une seule usine ou une section d'usine. Elle s'applique aussi aux différends qui surgissent dans les travaux temporaires, à personnel nomade, tels que certains travaux d'agriculture et de terrassement; elle peut être offerte aux ouvriers qui ont déjà cessé le travail, aussi bien qu'à ceux qui sont résolus à ne recourir à la grève qu'après avoir épuisé tous les moyens de conciliation ».

Et il ajoute « Les violations mêmes de la liberté du travail, dont certains grévistes pourraient s'être rendus coupables, ne devront pas vous détourner de faire tous vos efforts pour ramener les parties en litige à la considération des avantages de la loi du 27 décembre 1892 ».

Mécanisme de la loi. — M. Paul Beauregard, dans le numéro du *Monde Economique* du 21 octobre 1899, a résumé brièvement ce mécanisme :

Quand éclate une grève, l'une des deux parties intéressées peut saisir le juge de paix de la question

en lui désignant les délégués chargés de la représenter. Le juge de paix informe l'autre partie en lui donnant trois jours pour nommer, à son tour, des représentants ; si l'invitation est suivie d'effet, le juge de paix entend les deux parties en leurs griefs réciproques et s'efforce de les concilier ; s'il y parvient, l'affaire est close, mais, au cas contraire, il les invite à désigner des arbitres.

D'autre part, si, sur la demande de l'une des parties, l'autre refuse de se faire représenter, le juge de paix ne peut que constater ce refus et son rôle est ainsi terminé.

Enfin lorsqu'une grève éclate sans qu'aucune des parties songe à recourir au juge de paix, ce dernier invite d'office les unes et les autres à venir devant lui exposer leurs griefs et tâcher de s'entendre ».

Pour étudier le fonctionnement de la loi, il faut donc distinguer 4 phases principales :

1^o Conciliation.

2^o Arbitrage.

3^o Droit d'initiative du juge de paix en cas de grève.

4^o Sanction des décisions.

Conciliation. — Les articles 2 à 6 règlent la procédure de la demande en conciliation et la formation du Comité de conciliation.

Le droit de provoquer la réunion du Comité n'appartient qu'au patron et aux ouvriers ou employés :

les uns et les autres en sont également investis, et la loi a réparti équitablement leurs droits. C'est la partie la plus diligente et la mieux intentionnée qui tente le rapprochement amiable. Toutefois, la demande peut être réciproque, ceci résulte des termes mêmes de l'article. « Les patrons, ouvriers ou employés adressent *soit ensemble, soit séparément* . . . au juge de paix . . . une déclaration écrite ».

La demande peut être faite en personne ou par mandataire. Il n'y a pas lieu, dans ce dernier cas, d'assujettir la preuve du mandat à une forme solennelle, le magistrat doit cependant en vérifier avec soin l'existence et l'étendue.

Quant au juge de paix, il est bien entendu qu'il s'agit du juge de paix du canton où éclate le différend et que, si le différend s'étend sur plusieurs cantons, le juge de paix de l'un d'eux peut être indifféremment saisi de la demande.

La déclaration écrite doit contenir :

1° Les noms, qualités et domiciles des demandeurs ou de ceux qui les représentent ;

2° L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués par la partie ;

3° Les noms, qualités et domiciles des personnes auxquelles la proposition de conciliation et d'arbitrage doit être notifiée ;

4° Les noms, qualités et domiciles des délégués

choisis parmi les intéressés par le demandeur pour les assister ou les représenter, sans que le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à 5.

Les trois premières prescriptions s'expliquent d'elles-mêmes ; quant à la quatrième, elle est motivée par ce fait que les demandeurs peuvent être tellement nombreux que leur comparution personnelle soit matériellement impossible ; et, bien que l'expérience ait démontré que la comparution personnelle des parties en litige soit un des meilleurs garants du succès d'une tentative de conciliation, les nécessités ont imposé la représentation des délégués.

La loi s'est interdite d'établir des prescriptions obligatoires pour le choix et la nomination des délégués ; les parties ont, à ce sujet, toute liberté. L'exposé des motifs de la loi a donné, sur ce point, de claires explications : « Pour le mode de nomination des délégués des parties en cause, la loi s'en rapporte aux intéressés eux-mêmes, éclairés à cet égard par une expérience déjà acquise ».

Les délégués doivent être citoyens français (art.15), choisis dans la profession et en dehors des personnes en litige (art. 2), les femmes peuvent être choisies dans leur profession (art. 15).

Un amendement, qui avait été présenté à la Chambre des députés, proposait de reconnaître la faculté d'adjoindre aux délégués professionnels, un délégué supplémentaire pris en dehors de la profession, avec voix

consultative seulement, mais cet amendement fut repoussé sur une observation du président de la Commission, exposant les craintes que ces délégués supplémentaires, choisis par les ouvriers, ne deviennent de mauvais conseillers, désireux de brouiller les choses et de détourner, par conséquent, la loi du but qu'elle se proposait.

Les délégués doivent non seulement être pris dans la profession, ils doivent être pris parmi les intéressés. Si, dans une ville, se trouvent deux industries similaires et qu'un conflit éclate dans l'une d'elles, les délégués ne pourront être choisis dans l'autre. Cette règle s'applique aussi bien pour les patrons que pour les ouvriers.

Enfin la loi dit que les délégués ne pourront être supérieurs à 5. On a voulu empêcher les discussions confuses qui ne manqueraient pas de naître de la présence de nombreux délégués ; mais le chiffre 5 est un maximum qui peut ne pas être atteint, d'ailleurs les délégués des deux côtés peuvent ne pas être en nombre égal. Si les ouvriers choisissent ordinairement 5 délégués, il arrive fréquemment que le patron se présente seul.

Au reçu de la déclaration par le juge de paix, ce dernier doit, immédiatement, en délivrer un récépissé sur papier libre et sans frais et indiquant la date du dépôt. Puis notification de la déclaration doit être faite, dans les vingt-quatre heures, à la partie adverse. Si la

déclaration émane des ouvriers, la notification au patron ne rencontrera aucun obstacle ; mais si la déclaration émane du patron, il sera peut-être difficile de notifier aux ouvriers qui sont très nombreux et dont on ne connaît pas encore les délégués.

Mais on peut supposer, sans crainte, qu'avant la demande de conciliation faite par le patron, les ouvriers auront préalablement envoyé une délégation auprès des patrons pour exposer leurs griefs et réclamations, les délégués auront capacité de recevoir la notification. La loi a d'ailleurs ajouté que le juge de paix pourrait, en cas de besoin, procéder à l'affichage, dans les endroits prescrits à l'article 3, afin que l'appel à la conciliation fût connu de toute la collectivité ouvrière.

Les intéressés ont un délai de 3 jours pour faire parvenir leur réponse. Passé ce délai, leur silence est tenu pour refus. Dans certains cas cependant, définis par l'article 4 alinéa 3, le délai est prolongé, quand une demande de prolongation a été faite dans les 3 jours.

Nous savons que l'arbitrage édicté par la loi du 27 décembre 1892 est purement facultatif. Le refus de la proposition de conciliation par la partie adverse met donc fin à la mission du juge de paix qui n'a plus qu'à notifier aux maires de toutes les communes où s'étend la grève, le refus d'arbitrage et ces derniers doivent le rendre public par des affiches apposées à la place réservée aux publications officielles (art. 12). Si, au contraire, la partie adverse accepte la conciliation, le comité de

conciliation est immédiatement formé par les soins du juge de paix

Comité de Conciliation. — Ce comité comprend les parties ou les délégués désignés par elles, par conséquent le maximum des membres sera de 10; nous avons vu qu'il ne sera pas toujours atteint. La loi ne parle pas non plus d'un nombre égal de délégués de part et d'autre, il ne saurait par conséquent être question d'un vote quelconque. Le mot « accord » inséré dans la loi supprime en effet toute idée de vote. On n'a pas voulu aboutir à la création d'un tribunal où les décisions de la majorité seraient imposées à la minorité. Le mot « Tribunal », qui faisait partie de la première rédaction, a d'ailleurs été supprimé au cours de la discussion au Sénat.

Une fois le comité de conciliation composé, il importe de définir le rôle du Juge de paix dans ce comité. Il n'y figure ni comme juge chargé de statuer sur les prétentions contradictoires des deux parties, ni comme président de droit de cette sorte de Conseil de famille. Son rôle est nettement défini par la loi. « Les réunions, dit l'article 5 alinéa 2, ont lieu en présence du Juge de paix qui est à la disposition du comité pour diriger les débats ».

N'y étant pas convié par les parties, il peut donc ne prendre aucune part aux débats. Sa présence cependant ne peut être refusée, ne fût-ce que pour assurer aux délibérations un caractère de courtoisie et de convenance.

D'ailleurs, comme l'article 7 ordonne au Juge de Paix de consigner les conditions de la conciliation sur un procès-verbal en cas d'accord, sa présence peut également se justifier par cette nécessité.

Donc, en cas d'accord, le procès-verbal, une fois signé par les parties ou les délégués, met fin au litige et le travail reprend immédiatement, si la grève a été déclarée, ou continue, s'il n'y a pas eu grève.

Arbitrage. — La première phase de la procédure est terminée par le procès-verbal constatant l'accord, mais il peut arriver que les parties n'ont pu se concilier ; dans ce cas, toute espérance d'obtenir un accord n'est pas abandonnée, et la loi, dans l'article 7, donne le moyen de mettre un terme à une crise accidentelle : c'est le recours à l'arbitrage en vue duquel elle organise une procédure simple et rapide.

Le juge de paix invite les parties à désigner, soit chacune un ou plusieurs arbitres, soit un arbitre commun. L'intervention du magistrat doit se limiter à ces prescriptions de la loi, et il doit s'abstenir avec grand soin de peser sur le choix des parties ou de l'imposer. Les parties ont, dans ce choix, la plus entière liberté, car l'arbitre doit être une personne compétente et jouissant de la confiance générale de ceux qui lui remettent le jugement de leur désaccord ; la seule limitation apportée par la loi est la qualité de citoyen français.

Le nombre des arbitres est indéterminé, pourtant il faut que ce nombre soit également réparti de part et

d'autre, car le tribunal arbitral est une véritable juridiction et les intérêts des parties doivent être également représentés.

L'invitation du juge de paix doit se faire aux intéressés ou aux délégués qui se trouvent en présence de ce magistrat. La loi a supposé que les délégués, qui ont été investis du mandat de confiance pour discuter les bases de la conciliation, sont également investis du mandat de désigner les arbitres. Si cette supposition n'est pas conforme à la réalité, les délégués peuvent toujours obtenir un délai restreint pour solliciter le mandat qui leur fait défaut. L'invitation du magistrat n'entraîne pas d'ailleurs forcément l'acceptation de la part des délégués ; l'arbitrage est facultatif et une des parties peut se dérober après l'échec de la tentative de conciliation.

Une fois les arbitres réunis, et ce, dans le délai le plus court, il s'agit de rendre la sentence. Aucun obstacle ne peut se présenter ; dans ce cas, la décision sur le fond est prise, rédigée, signée par les arbitres et remise au juge de paix.

La loi cependant a prévu le cas où les arbitres peuvent ne pas s'entendre sur la solution à donner au différend ; ceux-ci pourront alors choisir un tiers-arbitre pour les départager. Cette disposition est empruntée à la législation ordinaire. On avait proposé, lors de la discussion de la loi, de faire nommer, par les arbitres, un départiteur, avant tout examen du litige ;

mais cette proposition fut repoussée, car il a paru superflu de créer un nouveau juge, avant de savoir si les premiers n'arriveraient point à régler définitivement le différend.

La loi a encore été plus loin, elle a prévu le cas où les arbitres ne pourraient s'entendre sur le choix du tiers-arbitre. Dans ce cas, un procès-verbal sera rédigé contenant le double dissentiment des arbitres ; d'abord l'impossibilité de donner une solution au conflit, et ensuite l'impossibilité de désigner le tiers-arbitre départiteur. Ce procès-verbal sera remis au juge de paix qui le transmettra au Président du Tribunal civil de l'arrondissement où a éclaté le conflit. Ce dernier magistrat désignera le tiers-arbitre.

Toutes ces dispositions sont conformes aux articles 1017 et 1018 du Code de Procédure civile. Toutefois, il est indispensable de signaler une grave dissemblance entre la procédure, organisée par la loi nouvelle, et l'ancienne procédure. D'après cette dernière, article 1018 C. Pr. civ., le tiers-arbitre est tenu de se conformer à l'avis d'un des arbitres précédemment nommés et ne peut, par conséquent, proposer une solution nouvelle. La pensée de la loi du 27 décembre 1892 a été toute autre. Rien n'empêche, en effet, l'arbitre désigné par le Président du Tribunal civil, après avoir pris l'opinion des premiers arbitres, de se ranger à l'avis de l'un d'eux, de proposer une transaction entre les avis partagés, ou de prendre une décision entière-

rement nouvelle et ne se rapportant nullement aux opinions émises précédemment. Pour faire apparaître clairement cette innovation, la loi, dans sa rédaction, a remplacé les mots « tiers-arbitre » contenus dans le code de procédure, par ceux de « nouvel arbitre ».

Mais pourquoi le juge de paix n'a-t-il pas été investi du droit de désigner ce nouvel arbitre en cas de désaccord des premiers arbitres ? On a craint que, connaissant les éléments du litige soumis au Comité de conciliation où il a pu être appelé à siéger comme président, il se soit, involontairement peut-être, fait une opinion qu'il lui serait possible de manifester par la désignation d'un nouvel arbitre qu'il pourrait croire de même opinion que lui. Le juge de paix serait ainsi sorti des attributions d'intermédiaire impartial que la loi lui a fixées. Mais, sans aller jusqu'au président du Tribunal civil, le président du Conseil des Prud'hommes aurait pu être choisi pour la désignation du nouvel arbitre. De ce côté encore, de justes appréhensions ont fait écarter ce magistrat consulaire ; car, le président du Conseil des Prud'hommes étant alternativement soit un patron, soit un ouvrier, les hasards du roulement auraient pu donner naissance à des méfiances regrettables soit dans l'esprit des ouvriers, soit dans celui des patrons.

Le Président du tribunal civil fournit, au contraire, dans son impartialité inattaquable, la meilleure garantie susceptible de donner aux parties en litige la con-

fiance indispensable pour le succès de l'arbitrage. Le Président du Tribunal civil doit, du reste, s'attacher avec soin, n'oubliant pas que la sanction de la sentence arbitrale est d'ordre purement moral, à désigner un homme qui, par ses connaissances techniques, son impartialité connue entre employeurs et employés, pourra imposer à tous une indiscutable autorité.

Pour donner une formule très nette aux questions litigieuses et préparer ainsi la formation d'une solution éclairée, la loi de 1892 a reproduit les dispositions des art. 1005 et 1006 du Code de Procédure civile. Tous les procès-verbaux visés par les articles 6, 8 et 9, dit la loi, devront être rédigés par écrit et remis au juge de paix qui les déposera au greffe et en délivrera gratuitement une expédition à chacune des parties ainsi qu'au ministre du Commerce, par l'entremise du préfet.

Droit d'initiative du juge de paix en cas de grève.

— Jusqu'ici l'esprit de la loi a toujours été, en ce qui concerne le juge paix, de limiter les droits de ce magistrat à ceux d'un simple conseiller et d'un intermédiaire expérimenté pour la bonne marche de la procédure et, sur la demande des parties, de la discussion. L'article 10 de la loi vient constituer une exception à cette ligne de conduite.

« En cas de grève, à défaut d'initiative de la part des intéressés, le juge de paix invite d'office, et par les moyens indiqués à l'article 3, les patrons, ouvriers ou

employés, ou leurs représentants, à lui faire connaître dans les trois jours :

1^o L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués.

2^o Leur acceptation ou refus de recourir à la conciliation et à l'arbitrage.

3^o Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis, le cas échéant, par les parties, sans que le nombre des personnes désignées de chaque côté puisse être supérieur à 5. »

Ce cas a d'ailleurs une importance capitale, puisqu'il s'agit de celui où une grève vient d'éclater. La prévoyance de la loi a été, dans cette occasion, excessivement heureuse. En cas de grève, en effet, au moment où des deux côtés, chacun semble le plus affermi dans ce qui lui paraît être son droit, des sentiments intéressés, comme l'amour-propre, ou la tactique politique, peuvent, par une malencontreuse intervention, empêcher que le patron ou l'ouvrier prenne l'initiative d'une demande d'arbitrage, tandis que si le juge de paix tend la main aux uns et aux autres, pour les inviter à un accord que tous désirent peut-être secrètement, il évite ainsi aux deux parties l'épreuve pénible de la première démarche, et le résultat ne peut manquer d'être favorable à une prompt solution d'arbitrage.

Mais cette invitation, purement officieuse, n'infirmes en rien le caractère facultatif de l'arbitrage ; les

parties peuvent, en effet, décliner cette invitation.

Le juge de paix reçoit de la loi, en cette circonstance, une mission extrêmement délicate. C'est à lui de juger si son intervention est susceptible d'être écoutée, ou si, au contraire, faite intempestivement, elle peut rendre l'arbitrage suspect et en reculer l'accomplissement.

Cette épreuve de tact et de délicatesse, imposée au juge de paix, n'est certes pas au-dessus de ses forces, car nous ne voulons pas mettre en doute sa parfaite honorabilité, pas plus du reste que son impartialité, mais il n'en est pas moins vrai qu'il y a, dans cette mission confiée au juge de paix, un des obstacles les plus considérables au bon fonctionnement et à la multiplicité de l'application de la loi, et la source d'un argument qui porte un coup redoutable à cette loi de 1892. Le juge de paix est, en effet, peu populaire parmi les ouvriers, il ne l'est pas plus parmi les patrons, et cette impopularité vient de son incompétence en matière industrielle. Invitant les parties à se concilier, il prend sur lui la responsabilité de les mettre en présence, et, si un fait malheureux ou un geste se produit entre les deux adversaires, ces derniers partiront plus ennemis et plus irréconciliables qu'auparavant.

Sanction des décisions. — La loi a assuré l'authenticité et la conservation des décisions prises par les Comités de conciliation et des sentences arbitrales, en

ordonnant le dépôt des minutes au greffe de la justice de paix (art. 11).

Elle a fait davantage, l'article 12 ordonne que la demande de conciliation et d'arbitrage, le refus ou l'absence de réponse de la partie adverse, la décision du Comité de conciliation ou celle des arbitres, seront notifiés au maire de chacune des communes où s'étendait le différend ; chacun des maires les rendra publics par affichage à la place réservée aux publications officielles.

Enfin pour encourager les intéressés à recourir à l'arbitrage, la loi en diminue les frais le plus possible. — Aucun droit d'enregistrement ne doit être perçu sur les actes de procédure, et les communes doivent fournir les locaux nécessaires à la tenue des Comités de conciliation et des conseils d'arbitres et prendre à leur charge les dépenses qui en résultent.

BIBLIOGRAPHIE

Circulaire du 23 janvier 1893 du Ministre du Commerce aux Préfets.

Circulaire du 18 février 1893 du Ministre de la Justice aux Procureurs généraux.

Lelong. — Commentaire de la loi de 1892, manuel pratique, 1894.

RÉSULTATS DE LA LOI DU 27 DÉCEMBRE 1892.
NOUVEAUX PROJETS DE RÉFORME

La loi du 27 décembre 1892 n'a pas répondu aux grandes espérances qu'on avait fondées sur elle. Huit années de pratique, en ont surabondamment démontré l'insuffisance. Il est néanmoins nécessaire de reconnaître qu'elle a été, pour la France, dans une matière aussi neuve et aussi délicate, l'initiatrice d'un grand mouvement d'opinion en faveur de la solution arbitrale des différends collectifs, mouvement qui s'est manifesté par des projets de loi d'initiative gouvernementale et parlementaire dont nous nous occuperons tout à l'heure.

En matière de résultats, rien n'est plus brutal qu'un chiffre, et il est inutile de l'envelopper dans une dissertation pour en amoindrir les conséquences.

Nous nous contenterons donc de présenter, en un tableau succinct et clair, le nombre des grèves par année, et, en regard, le nombre des recours à la loi de 1892.

Années	Grèves	Recours	Proportion
—	—	—	—
1893	634	109	17 0/0
1894	391	101	25 0/0
1895	405	85	20 0/0
1896	476	104	21 0/0
1897	356	88	24 0/0
1898	368	94	25 0/0
1899	740	197	26 0/0
Totaux	3.370	778	Moyenne 23 0/0

Ainsi jusqu'en 1900, il y a eu 3370 grèves et 778 recours, ce qui fait une proportion de 23 0/0, à peine le quart !

Sur ces 778 recours, il importe de noter que 54 grèves se sont terminées au cours de la procédure et avant que le comité n'ait été constitué et 34 autres se sont terminées après que les grévistes eurent été avisés du refus de leurs patrons de se prêter à la tentative de conciliation. Il reste donc, pour le bilan des années 1893-1899, 690 recours.

Le tableau ci-joint indique quelle suite leur a été donnée.

Nous arrivons donc au chiffre de 6 1/2 pour cent de grèves terminées par l'application de la loi du 27 décembre 1892.

En 1900, les grèves ont augmenté dans des propor-

ANNÉES	Comités constitués	Conflits terminés directement par la conciliation	Par l'arbitrage	Conflits terminés indirectement après les réunions	Total	Pourcentage par rapport au nombre de grèves de l'année
1893	55	28	5	»	33	5.20
1894	65	31	2	6	39	9.97
1895	53	24	3	3	30	7.40
1896	53	21	1	»	22	4.63
1897	54	25	5	»	30	8.42
1898	52	18	2	2	22	5.97
1899	106	36	6	4	46	6.20
	438	183	24	15	222	6.58

tions considérables. En 1899, il y a eu 740 grèves; le total de 1900 est de 902. Quels ont été en 1900 les résultats de la loi de 1892? L'office du travail semble dire que ces résultats ont été satisfaisants. Il y a eu 106 solutions réparties ainsi :

14 grèves terminées dès le début de la procédure ;

10 après par le refus par les patrons de se prêter à la tentative de conciliation ;

60 conciliations par les comités ;

18 arbitrages ;

4 différends terminés après la réunion des Comités.

Les conclusions de l'office du travail sont trop optimistes ; il est juste, en effet, de retirer les 14 grèves terminées dès le début de la procédure, de même les 18 terminées sans le secours de la loi, puisque les patrons ont refusé de s'y soumettre. Il reste donc 82 cas où la loi de 1892 a pu utilement fonctionner ; le résultat est plutôt maigre.

Devant l'insuffisance persistante de cette loi, le gouvernement et les membres du parlement ont essayé, à diverses reprises, de la réformer pendant le cours des législatures qui ont succédé celle de 1889-1892.

Nous allons étudier ces projets et propositions, par ordre chronologique, en essayant de faire ressortir dans chacun ce qu'il veut innover, ainsi que ses qualités et ses défauts.

Proposition de loi portant création de Conseils de Travail pour prévenir, concilier ou arbitrer les différends entre patrons, ouvriers ou employés présentée par M. Mesureur, député, le 20 janvier 1894. — Nous avons vu que cette proposition avait déjà été déposée sur le bureau de la Chambre, le 14 décembre 1891, mais que la Chambre n'avait pas jugé utile de la discuter. De nouveau présentée le 20 janvier 1894, la proposition vient s'affirmer comme projet de réforme de la loi de 1892 que M. Mesureur qualifie, à juste titre, de loi d'attente et d'expérience.

La proposition de M. Mesureur nous intéresse d'autant plus qu'elle a été l'instigatrice des décrets rendus par M. le Ministre du Commerce, les 17 septembre 1900 et 2 janvier 1901, instituant les Conseils du Travail, destinés à devenir les organes de conciliation et d'arbitrage, d'après le projet gouvernemental du 15 novembre 1900.

C'est sur la conciliation, plutôt que sur l'arbitrage, que doivent se porter les efforts du gouvernement, car la conciliation évite la plupart du temps la grève, tandis que l'arbitrage n'intervient que lorsque la grève a éclaté.

Puisque la conciliation est la préface de l'arbitrage, qu'elle réserve les droits des parties, tout en faisant la lumière sur les différends, en soumettant à l'épreuve d'une discussion contradictoire les arguments donnés

de part et d'autre, elle doit être une institution permanente et accessible à tous, ne soulevant aucune suspicion et fonctionnant par le fait même qu'un différend s'élève entre employeurs et employés, allant, pour ainsi dire, au devant des parties.

L'idée de doter le travail d'organes spéciaux de conciliation et d'arbitrage a fait son chemin à l'étranger, surtout en Angleterre et en Belgique. La loi de 1892 est forcée de reconnaître un intermédiaire entre les parties en conflit ; elle a désigné le juge de paix, et les critiques élevées sur ce choix sont fondées.

La difficulté du choix de l'intermédiaire a fait penser aux conseils de Prud'hommes, mais ces derniers ont été écartés, car on n'a pas voulu les sortir des attributions qui leur ont été conférées par la loi. Le rapporteur de la loi belge sur les Conseils de l'Industrie et du travail disait à ce propos : « Les Conseils des Prud'hommes se rattachent entièrement à l'ordre judiciaire, c'est une juridiction contentieuse. Les Prud'hommes doivent se borner à examiner les litiges particuliers qui leur sont soumis, mais n'ont aucune compétence pour la réglementation du travail dans les ateliers et usines, ni pour la détermination des salaires, ni pour les mesures qui auraient pour objet de prévenir ou d'éviter les conflits.

Dans une remarquable étude sur les Chambres du Travail, publiée par la *Nouvelle Revue*, M. Many disait que ce qu'il fallait, c'était une combinaison simple,

immédiatement réalisable, d'un maniement facile, se prêtant, par sa souplesse, à tous les besoins, ne menaçant aucune situation acquise et véritablement apte à améliorer les rapports sociaux.

La proposition Mesureur tend à développer le mouvement syndical qui s'est dessiné après le vote de la loi de 1884, à lui prêter le secours de la loi puisque les forces patronales se sont réunies pour lui résister.

Mais les Chambres de Travail, issues de l'élection libre des ouvriers et des patrons, se borneront-elles à être des agents de conciliation ? l'auteur de la proposition ne le croit pas, et, pour définir le rôle qu'elles auront à jouer, il cite les lignes suivantes de M. Many : « Notre effort doit-il se limiter à la médiation entre le capital et le travail, et ne pouvons-nous pas, du même coup, accomplir une œuvre plus haute, celle de donner au travail l'organisation représentative qu'on ne saurait lui refuser sans injustice ? Si l'on conteste qu'il y ait des classes distinctes dans une démocratie où l'égalité des citoyens est un principe essentiel, on ne peut nier qu'il existe des groupes sociaux ayant des intérêts divers. Et cela est si vrai, qu'on a senti la nécessité de créer des Chambres et un Conseil supérieur du commerce, des Chambres et un Comité consultatif des arts et manufactures ; or, malgré d'incessantes réclamations, le groupe des travailleurs n'a pu jusqu'ici obtenir une représentation spéciale. La seule mesure en ce sens a été l'institution du Conseil supérieur du

travail qui, d'ailleurs, entraîne logiquement la formation de Chambres du travail, dont il doit être la résultante et comme la clef de voûte ».

L'article 1^{er} de la proposition de loi prescrit « qu'il est institué des Conseils de conciliation et d'arbitrage pour prévenir et régler pacifiquement les différends collectifs, entre patrons et ouvriers ou employés, portant sur les conditions du travail ». La loi belge disait, « institué par arrêté royal », l'auteur de la proposition a voulu laisser à l'initiative individuelle du travailleur la faculté de créer ces conseils en concurrence avec le gouvernement. Ce droit d'initiative est consacré par les articles 2 et 3 qui forment le titre I de la loi : « Des Conseils de conciliation et d'arbitrage formés librement entre patrons et ouvriers ».

Le titre II traite des Conseils de travail. Article 4 : « Il est institué, par décret, dans toute région industrielle où l'utilité en est constatée, un Conseil de travail soit d'office, soit à la demande des intéressés, patrons, ouvriers ou employés ». L'initiative peut donc venir des patrons et des ouvriers qui sont mieux placés que personne, pour connaître la nécessité d'établir entre eux des relations sur un terrain neutre.

La mission de ces Conseils est définie par l'article 5; nous retiendrons surtout l'alinéa 2 qui leur confie le soin de prévenir ou de régler par conciliation les différends collectifs entre patrons et ouvriers, de provoquer et organiser l'arbitrage entre les parties qui n'auront

pu se concilier. Chaque Conseil de travail se divise en autant de sections qu'il y a dans son ressort de professions ou métiers similaires, assez importants pour être représentés. Le conseil est composé en nombre égal de patrons et d'ouvriers ou employés. Ce nombre ne peut être inférieur à six ni supérieur à douze. Entre ce maximum et ce minimum, dans lesquels variera le nombre des membres du Conseil, on pourra prendre, comme base de fixation, le nombre des électeurs ouvriers.

Les articles suivants s'occupent du mode d'élection des membres, de la composition de chaque Conseil, de la marche du travail et constituent ainsi des Conseils qui sont de véritables organes de la représentation légale des travailleurs. On comprend que les questions, touchant l'ordre général du travail, soumises à de pareils Conseils, soient d'un secours puissant pour l'éducation de la masse des ouvriers et exercent une influence salutaire sur le mouvement social.

Le titre III traite de la procédure en matière de Conciliation et d'arbitrage. Lorsqu'un différend collectif s'élève entre patrons et ouvriers ou employés, il peut être porté devant la section de la profession soit d'un commun accord, soit par une seule des parties intéressées (art. 15). Cet article pose donc le principe de l'arbitrage facultatif. La procédure à suivre est identique à celle prescrite par la loi de 1892, mais elle est très simplifiée par la permanence des Conseils de conciliation et par la suppression de l'intervention du

juge de paix. L'action de ces Conseils permanents ayant comme résultante des rapports constants entre patrons et ouvriers, ne permettra pas à un conflit sérieux d'éclater inopinément. Aussi la conciliation aura-t-elle toujours grande chance d'aboutir, sans qu'on ait besoin de recourir à l'arbitrage.

Voici, du reste, la marche de la procédure : si l'une des parties seulement saisit le Conseil de la demande de conciliation, le Président du Conseil notifie cette demande, dans les vingt-quatre heures, à la partie adverse qui doit répondre, dans les trois jours, sous peine de faire croire à un refus. Une fois le principe de la conciliation admis, les intéressés désignent les membres qui doivent former le Comité de conciliation ; à défaut de désignation, le Conseil les prend dans son sein, mais de façon que leur nombre, pour chacune des parties, ne soit pas supérieur à 5.

La section toute entière n'est pas réunie pour éviter des discussions trop longues, car, moins il y a de membres, plus il y a de chances d'arriver à un résultat rapide.

En cas d'accord, les conditions de cet accord sont consignées sur un procès-verbal, mais, si un accord ne peut s'établir, le Conseil invite les intéressés à nommer soit chacun un arbitre, soit un arbitre commun.

Au cas où il y aura deux arbitres, ces derniers peuvent nommer un tiers-arbitre, et, si l'accord ne s'établit pas entre les arbitres nommés, pour rendre la sentence

ou pour le choix d'un tiers-arbitre, l'échec de l'arbitrage est constaté dans le procès-verbal. La proposition supprime l'intervention du président du Tribunal civil pour le choix du tiers-arbitre dans ce cas de désaccord, intervention prescrite par la loi de 1892 dans le but de supprimer toutes les entraves à la réalisation d'un arbitrage qu'on voulait obtenir de toutes façons. Mais si la proposition ne contient pas ce dernier moyen, c'est que l'auteur a pensé, comme il le disait dans l'exposé des motifs, que rarement le conflit irait jusqu'à l'arbitrage, car les nouveaux organes de conciliation, plus puissants par leur permanence, sauraient aplanir toutes les difficultés en les y renant à leur début,

La sanction de cette proposition de loi est essentiellement morale comme celle de la loi de 1892. L'affichage au cadre des publications officielles, dans la commune où le conflit a éclaté, et la communication des procès-verbaux au Ministère du Commerce. Mais la publicité est plus étendue : le *Bulletin de l'office du travail* doit, en effet, contenir toutes les copies des procès-verbaux. Et, comme la présomption de la proposition de la loi est que ces procès-verbaux doivent relater le plus souvent des accords sur conciliation, il en résultera que cette publication aura les meilleurs effets. Répandue dans tous les milieux industriels, elle portera des modèles de contrats de travail, des exemples de conciliation qui seront certainement suivis, et la centralisation de ces documents divers pourra

servir à une codification des conditions de travail.

Le titre IV renferme des dispositions intéressantes : D'abord l'article 21 « lorsqu'une décision de conciliation ou d'arbitrage aura fixé les conditions du travail, elle fera foi en justice, à titre de conditions minima, pour le règlement des litiges individuels ».

La loi du 27 décembre 1892 est restée muette sur la validité en justice des contrats résultant de décisions arbitrales ou de conciliation. On comprend facilement l'importance de cette nouvelle disposition. Ainsi, en matière de salaires, les juridictions, et particulièrement les Conseils de Prud'hommes, devant lesquelles seront portés des conflits individuels, devront juger d'après la sentence arbitrale et se conformer aux taux de fixation des salaires qui pourront y être contenus.

Toutefois, le projet dit « à titre de conditions minima », car on a pensé que des ouvriers, plus intelligents que les autres, sont susceptibles de travailler, dans la même industrie, à des taux de salaires plus élevés. Le Conseil des Prud'hommes ne peut donc pas aller au-dessous des bases de la sentence arbitrale ou de l'accord de conciliation, mais il peut aller au-dessus.

L'article 22 est également très intéressant : « Les travaux dans les bureaux, magasins, chantiers et manufactures de l'Etat, des départements et des Communes ne peuvent donner lieu à conciliation et arbitrage ».

Cet article soulève une des questions les plus grosses pour les ouvriers et employés de l'Etat; il s'agit de savoir

s'ils peuvent se syndiquer et se coaliser. Evidemment, la loi de 1884 s'applique à eux, ils peuvent se syndiquer comme les autres ouvriers, mais peuvent-ils se coaliser et faire grève ? Il semble que ce droit leur soit méconnu, car, payés par l'Etat, ils se trouvent dépositaires d'un service public et ne peuvent l'abandonner.

C'est pour ces raisons que M. Mesureur a retiré à cette catégorie d'ouvriers ou employés le bénéfice de l'institution des Conseils de travail et aussi à cause des difficultés qu'aurait l'Etat à se faire représenter à ces Conseils. Des projets ultérieurs et notamment le projet du 15 novembre 1900 ont levé, pour les ouvriers de l'Etat, cette interdiction de bénéficier des dispositions de conciliation et d'arbitrage.

Projet de loi sur les Conseils permanents de conciliation présenté par M. Lebon, ministre du commerce, le 8 juillet 1895. — M. Lebon, en déposant ce projet, fait un retour au projet de loi déposé par M. Jules Roche avant le vote de la loi de 1892. On se souvient que ce dernier projet comprenait un titre II qui traitait des Conseils permanents de conciliation et que la discussion en avait été remise à plus tard. Le nouveau projet tend donc à compléter la loi de 1892. Se basant sur les services importants que peut rendre la conciliation de préférence à l'arbitrage, imitant en cela l'esprit de la proposition Mesureur, le ministre propose la création de Conseils permanents de conciliation.

La loi de 1884 a autorisé les associations professionnelles, le projet actuel donne aux patrons et aux ouvriers la faculté de s'associer librement dans chaque établissement ou entreprise, dans chaque profession et dans des métiers similaires, en vue de constituer, d'un commun accord, des Conseils permanents de conciliation ayant pour attribution de prévenir ou de régler tout différend d'ordre collectif qui s'élèverait entre eux et qui porterait sur les conditions du travail.

Ces associations, pour être légalement constituées, doivent déposer leurs statuts en triple exemplaire, l'un à la mairie et les deux autres au greffe de la Justice de Paix. Elles doivent en outre, satisfaire aux deux conditions suivantes : Il faut que tous les ouvriers majeurs, travaillant depuis six mois au moins dans un des établissements adhérents au Conseil, soient appelés à prendre part à la désignation, au premier ou au second degré, des délégués ouvriers et, dans le conseil, les décisions doivent être acceptées séparément par la majorité des patrons et par la majorité des ouvriers.

Le Conseil ainsi constitué jouira de certaines prérogatives : un local chauffé fourni par l'administration communale et, disposition plus importante, les termes de l'accord intervenu feront foi en justice, « à moins de conventions contraires ». M. Mesureur, lui, n'avait point mis « à moins de conventions contraires » pour éviter que les décisions de conciliation soient anéanties

par une convention de complaisance passée ultérieurement.

Les conseils interpréteront les règlements d'atelier, aux lieu et place des Conseils de Prud'hommes. Ils auront de plus le droit de citer devant eux tous les témoins nécessaires, d'exiger d'eux la prestation de serment et la signature de déclaration.

Ce projet de loi renferme bien des indécisions ; certes il n'a pas la vigoureuse structure de la proposition Mesureur. Et les Chambres de conciliation, telles qu'elles seraient constituées, seraient-elles appelées à jouer un rôle efficace pour l'amélioration des rapports entre patrons et ouvriers ? Nous ne le croyons pas. M. le Docteur Eugène Schwiedland, d'Autriche, a, dans un article paru dans le numéro d'avril 1896 de la *Revue d'Economie politique*, et dont le titre à lui seul, par son ironie, résume la conclusion « un projet de loi français sur de soi-disant conseils de conciliation », vivement critiqué le projet nouveau. Il prétend que M. Lebon a confondu des institutions qui, en principe, doivent être distinctes ; les Chambres d'explication, les Conseils de conciliation et d'arbitrage et les Chambres de travail. « Les Chambres de conciliation et d'arbitrage permanentes se rapportent, là où elles sont basées sur des organismes syndicaux, à une ou plusieurs localités, celles de M. Lebon peuvent se restreindre à une seule entreprise. Sont-ce des conseils d'usine qu'il a en vue, s'écriera-t-on ? Nullement, elles n'en sont pas, car

le projet les autorise également à embrasser toute la profession et même des métiers similaires, et cela évidemment dans une même localité, comme dans tout un district. Et ces mystérieux « *Conseils Lebon* » dont la tâche est non seulement de régler les différends sociaux, mais encore de les prévenir, pourront encore, ainsi que nous l'apprend l'article 2 du projet « se grouper en un conseil central ». Ainsi, lecteur, je vous entends vous écrier, c'est donc en réalité des Chambres du travail qu'il s'agit ? En effet, c'est de ce type que *les conseils permanents de conciliation à la façon de M. Lebon* se rapprochent surtout » (1).

Si vives que soient ces critiques, il ne faut pas les admettre entièrement. Le projet de M. Lebon n'a pas une étendue considérable, mais il faut se rappeler qu'il n'est qu'un complément de la loi de 1892. Les conseils de conciliation qu'il institue ont le mérite de pouvoir être formés par les patrons au sein de leurs établissements industriels et de rendre, ainsi constitués, de meilleurs services que le Conseil d'arbitrage, et même que les comités de conciliation de la loi de 1892, mais ces services seront-ils bien appréciables ? l'auteur semble accorder un privilège aux ouvriers, en leur permettant de se servir en justice, à titre de preuve indiscutable, des décisions prises par le conseil de conciliation, mais nous avons vu que l'insertion de cette

1. Article cité. *Revue d'Economie politique*, 1897, page 340.

phrase « à moins de conventions contraires » vient en détruire l'effet bienfaisant.

Proposition de loi ayant pour objet la création de chambres de travail, présentée par MM. Henri Michelin, Castelin, etc., etc., députés, le 7 novembre 1895. — Le projet de M. Lebon qui instituait des Chambres de conciliation, semble avoir confondu, suivant l'expression de M. Schwiedland, les chambres d'explication, les chambres de conciliation et les chambres de travail. M. Michelin, épousant d'avance ces critiques, vient, quelques mois après le dépôt du projet gouvernemental, présenter une proposition de loi portant création de chambres de travail partout où leur existence sera jugée utile.

Parlant de l'antagonisme du capital et du travail, il cherche un moyen d'arriver à une entente. « Le meilleur moyen » dit-il, « et le plus pratique pour arriver à une solution vivement désirée par tous, est, à notre avis, de permettre aux intéressés, ouvriers et patrons de discuter eux-mêmes leurs intérêts respectifs.

C'est pour leur donner cette facilité que nous nous proposons la création de Chambres de travail.

Les questions ouvrières, comme la fixation des salaires, la participation aux bénéfices, la durée de la journée de travail, la salubrité et l'hygiène des ateliers, les assurances contre les accidents, les caisses de retraites, l'apprentissage, le travail des

femmes et des mineurs, l'exercice du droit de grève gagneraient assurément à être discutés dans les chambres de travail entre les délégués des ouvriers et ceux des patrons ».

Ces chambres de travail seraient composées d'un nombre égal de représentants des patrons et des ouvriers et leur mission serait sensiblement égale à celle des conseils de l'Industrie et du Travail belges. Mission de conseil, mission d'enquête et mission de prévenir et d'aplanir les différents collectifs sur les conditions du travail, s'élevant entre patrons et ouvriers ou employés.

Si un différend d'ordre collectif éclatait dans une industrie, la chambre de travail nommerait aussitôt une Commission de Conciliation chargée de concilier les parties, et, afin que les travaux de conciliation puissent s'opérer dans le plus grand calme, les parties seraient invitées, d'un côté à ne pas cesser le travail, de l'autre à ne pas renvoyer les ouvriers.

A côté de cette mission de conciliation, la Commission aurait encore le devoir de renseigner le gouvernement sur l'état du travail et de favoriser, par des conseils utiles, l'amélioration de la condition des ouvriers.

Si la conciliation n'aboutissait pas, les chambres de travail deviendraient immédiatement Tribunal, sans que les parties fussent obligées de s'y soumettre.

L'auteur du projet pense qu'elles s'y soumettraient, car les chambres de travail, élues par les patrons et

les ouvriers, ayant ainsi une composition et un fonctionnement absolument démocratiques, obtiendraient facilement la faveur des patrons et des ouvriers.

Les conseils d'usine ou conseils patronaux (M. le comte de Chambrun). — En même temps que ces projets d'initiative parlementaire qui donnaient un essor nouveau à l'idée de l'établissement de Conseils permanents de conciliation dans l'industrie, les économistes cherchaient à créer, entre le capital et le travail, un terrain d'entente où la simple explication suffirait pour prévenir le conflit.

M. le comte de Chambrun, dans son ouvrage intitulé : *Aux Montagnes d'Auvergne: Mes conclusions sociologiques. Mes nouvelles conclusions sociologiques* (1), a pris l'initiative de la fondation, dans chaque usine, d'un conseil d'usine ou conseil patronal. Le livre est une réunion de pensées, de lettres, d'improvisations écrites dans des voyages, qui forment toute une organisation sociale dont la conclusion est le conseil d'usine ou conseil patronal.

Pour M. de Chambrun, l'usine doit être une famille. Il y a, dans chaque usine, deux facteurs, des patrons et des ouvriers, le capital et le travail qui s'unissent, pour une œuvre commune et indivisible et cette œuvre est au-dessus de la fabrication du produit, elle vise l'accomplissement du devoir et l'amélioration de la condition

1. Paris, Calmann Lévy. 1893.

humaine. La manufacture, ainsi composée, a besoin d'être administrée, il faut que des règles président à son fonctionnement pour le rendre meilleur.

Comment sera réglée la manufacture, comment sera-t-elle administrée et gouvernée? « Comme l'Etat, répond M. de Chambrun, comme le municipale, comme la famille, c'est-à-dire par un pouvoir exécutif et par un pouvoir délibératif, par une intelligence et par une volonté, comme l'âme humaine. En effet, à côté du *paterfamilias*, il y a la famille, les anciens, les agnats, le conseil de famille; à côté du chef, il y a la tribu, le clan, leurs principaux guerriers et, lorsque ce chef s'appelle le Roi, le conseil du Roi, les douze pairs, puis le conseil d'Etat. Plus tard et d'une manière définitive, le Parlement, le Congrès, les Cortès, le Reichstag » (1).

Cette évolution, qui constitue les étapes de la civilisation, doit se manifester dans les usines. Ces dernières, qui en sont encore au gouvernement personnel, autocratique et arbitraire, devront se transformer et s'élever au gouvernement libre, représentatif et démocratique, et M. de Chambrun fait ainsi part de sa conception sociale : « Je conçois, dit-il, le conseil patronal, à ses origines, comme désigné, nommé par le patron lui-même, avec une session annuelle de un ou de quelques jours ; plus tard et, dans son plein développement, je comprends ce conseil comme élu, élu par le suffrage

1. *Op. cit.* page 82.

restreint, puis universel des ouvriers de l'usine ; ensuite de période en période, de progrès en progrès, il tient quatre sessions, douze sessions pour arriver enfin, comme le conseil municipal lui-même, à une permanence ou à peu près » (1).

M. le comte de Chambrun pose donc le principe d'un conseil patronal. Ce serait d'abord un conseil d'ouvriers nommé par le patron et qui, plus tard, irait jusqu'à régler par ses votes, en vertu d'un nouveau droit de suffrage, la marche de l'usine.

Mais n'y a-t-il pas là un écueil ? Est-ce que, dans toutes les usines où s'appliquera ce nouveau régime, il ne faudra pas un certain degré de civilisation, d'instruction élémentaire, d'intelligence et de bon sens ? On ne comprendrait pas, en effet, un patron mis en présence, dans le Conseil d'usine, d'ouvriers qui ont juré sa perte. Cette innovation nécessiterait donc un apprentissage suffisant et une sélection préalable.

Ce conseil, une fois institué, aurait les plus larges attributions. « De même que l'impôt doit être consenti, voté, le travail, lui aussi, doit être voté et consenti. Seul, le Conseil patronal doit, dans chaque usine, en la variété et la complexité des formes et des développements de la richesse, fixer la durée des heures de travail pour les hommes, les femmes et les enfants (si les femmes et les enfants sortent du foyer et de l'école

1. *Op. cit.*, p. 83.

pour entrer dans l'atelier) déterminer les rapports des patrons et des ouvriers et, d'une manière générale, décider de toutes choses » (1).

Dans ses nouvelles conclusions sociologiques, M. le Comte de Chambrun revient sur cette idée de Conseil d'usine qui lui est particulièrement chère. La liberté, qui présidait à la constitution de ce Conseil, lui semble maintenant insuffisante, pour en assurer le bon fonctionnement, et il penche du côté du socialisme d'Etat, en réclamant une codification obligatoire avec de strictes prescriptions.

« Après ma principale insistance, quelle est mon addition la plus importante ? Les cris et le tumulte ne me dérangent jamais longtemps. Je me rappellerai et je verrai toute ma vie ce vieux Vendéen qui, assailli à la tribune de l'Assemblée nationale à Versailles, en décembre 1875, par une volée de jeunes hobereaux légitimistes leur répondait : « Messieurs, je vous connais. Vous ne me faites pas peur ? Et moi aussi, je dis à mes contemporains, lorsqu'ils me menacent et m'invectivent : « Messieurs, je vous connais, de Chateaubriant à Ernest Renan, et vous ne me faites pas peur ». J'ai mon cheval de bataille, vous voulez dire mon dada, dites-le, c'est mon conseil patronal ou d'usine. J'en suis l'inventeur, il réside tout d'abord dans la liberté, mais elle serait trop lente. Socialiste libre au début,

1. *Op. cit.* Page 120.

je deviens, presque aussitôt, socialiste d'Etat. La *Revue des Deux-Mondes* et le *Journal des Débats* en penseront ce qu'ils voudront (toutefois expliquons-nous bien, je touche à la législation, je l'invoque, mais je respecte le budget, ne lui demandant rien, pas un centime). Il me faut donc une loi, un code non point facultatif mais obligatoire, qui prescrira, article par article, tout le mécanisme et le fonctionnement, les conditions, les devoirs et les droits, les variations utiles, nécessaires du conseil patronal : sans doute, quelque jour, j'en rédigerai le texte et je le proposerai à la libre discussion des hommes compétents, du public « *Res olim dissociabiles miscuit principatum et libertatem* ». (1)

La codification n'a pas été faite. M. Charles Robert, ancien conseiller d'Etat, ancien président de la Société de la participation aux bénéfices, avait repris cette idée maîtresse du Comte de Chambrun, ces conseils d'Usine dont les bienfaits sont considérables, qui d'après M. Ch. Gide « sont destinés à multiplier les contrats, à prévenir les conflits ou les malentendus, à créer l'entente et l'estime réciproque, et enfin à faciliter la transition de la monarchie patronale absolue à un régime représentatif, derrière lequel on peut voir poindre l'aurore de l'Association coopérative de production » (2).

1. *Op. cit.* *Mes nouvelles conclusions sociologiques*. Page 11.

2. *Almanach de la coopération française*, pour 1814.

Dans la première livraison de l'année 1894 du « *Bulletin de la participation aux bénéfices* », M. Charles Robert avait émis l'idée que, s'il était législateur, il proposerait aux Chambres le vote d'une proposition de loi tendant à l'institution d'un Conseil d'usine, mais sauf stipulation contraire, dans les maisons à participation. L'article unique était ainsi rédigé : « *Dans tout établissement industriel, commercial ou agricole, où la participation aura été organisée, il y aura, sauf stipulation contraire, un Conseil consultatif, appelé Conseil d'usine, ou Conseil coopératif, dont la composition, le mode de recrutement et les attributions seront déterminés par un règlement intérieur spécial.*

A défaut de règlement intérieur spécial, le Conseil sera composé du patron ou de son délégué, président de droit, et des ouvriers et employés les plus anciens au moment fixé par le chef de la maison.

Ce Conseil sera appelé à donner son avis sur toutes les difficultés qui pourraient se produire au sujet de la répartition du produit de la participation entre les ouvriers et employés participants et sur toutes les questions que le patron croirait devoir porter à l'ordre du jour ».

D'accord avec les auteurs des propositions de loi précédentes touchant l'institution de Conseils permanents de conciliation, M. le comte de Chambrun a voulu substituer à l'arbitrage accidentel résultant des dispositions de la loi de 1892, un arbitrage, dont l'ins-

titution primordiale, le conseil permanent de conciliation, dans l'espèce le Conseil d'usine, assurerait une garantie considérable aux ouvriers et empêcherait, d'autre part, la naissance de la majorité des conflits.

Il ne faut pas se dissimuler que la permanence, dans une usine, d'un Conseil, où les représentants des patrons et des ouvriers seraient également répartis, aurait les effets les plus heureux sur les conditions du travail. D'après la loi de 1892, il faut qu'il se produise un désaccord entre les patrons et les ouvriers, pour que l'un des deux ou tous les deux agissent pour faire fonctionner le Conseil de conciliation, constitué pour terminer ce désaccord lui-même, et dissous aussitôt après, que l'issue du débat ait été heureuse ou non. Ce système de conciliation manque d'unité. Dans l'industrie, pour arriver à un résultat appréciable dans la marche de la production, on est unanime à reconnaître qu'il faut une direction suivie et unique ou, du moins, qui, si elle est répartie entre plusieurs personnes, n'exerce ses effets que concentrée, après délibération, en vue du même but. Les crises de l'industrie n'ont-elles pas une répercussion énorme sur la marche de la production, pourquoi alors ne pas leur donner, pour les soulager, un organe permanent, toujours imbu du même esprit et sans cesse au courant des moindres écarts pouvant se produire dans la marche du travail? Les Conseils permanents de conciliation, institués dans chaque établissement assez important, sont seuls susceptibles de

jouer ce rôle et leur création pourrait arrêter bien des grèves. Le recours accidentel organisé par la loi de 1892, ne se produit ordinairement que lorsqu'il y a impossibilité de s'accorder. Aussi est-il impuissant et nous avons vu, en nous occupant des résultats de la loi de 1892 combien peu de conflits affrontaient la conciliation, et, par suite, l'arbitrage.

Proposition de loi complémentaire de la loi sur l'arbitrage présentée par MM. Dejeante, Avez, etc., etc., députés, le 7 novembre 1895. — La proposition, que nous allons étudier, a été déposée par le groupe socialiste révolutionnaire de la Chambre.

La violence des idées en exclut le bon sens, et, si nous avons reproché au projet Le Cour d'être trop favorable aux patrons, nous reprocherons à celui-ci d'être trop exclusif en faveur des ouvriers et de méconnaître, qu'en cas d'arbitrage, la même garantie de justice doit être donnée aux deux parties en conflit.

La base du projet est le principe d'alimentation nécessaire pour l'ouvrier et sa famille. Certes, c'est une base essentiellement philanthropique, mais le patron est par trop sacrifié dans cette lutte de bienfaisance.

L'exposé des motifs, parlant du patron, le qualifie ainsi : « Il exerce sa puissance financière par cette simple raison : qu'il détient et peut séquestrer, suivant

son bon plaisir, l'outillage industriel ou commercial, généralement créé par cette population, et, sans lequel, celle-ci ne peut plus travailler, et par conséquent, vivre du produit de son travail ».

L'auteur de la proposition, prenant l'exemple de la grève de Carmaux, présente à ses collègues le spectacle d'une population affamée par le patron pour satisfaire, dit-il, « sa cupidité et sa vengeance politique », Il demande des réformes et, tout en consacrant le principe de l'arbitrage posé par la loi du 27 décembre 1892, il formule un projet de loi qui, par l'intransigeance de ses prescriptions, ne le cède en rien à la violence de l'exposé des motifs, car toutes les mesures sont prises contre les patrons.

L'art. 1^{er} pose le principe de l'arbitrage obligatoire ; si ce n'était que cela, il n'y aurait aucun grand reproche à faire, car l'arbitrage obligatoire a été proposé par des députés plus modérés et son application rencontre bien des partisans ; mais où l'article va trop loin, c'est en frappant le patron qui refuse de se soumettre à l'arbitrage, d'une peine pécuniaire correspondant à la perte subie par son personnel du fait de la cessation du travail.

L'article 2 va encore plus loin : quand un établissement occupant plus de cent personnes, sera fermé du fait du refus d'arbitrage par le patron, le Juge de paix devra ordonner la saisie provisoire immédiate de l'établissement, et en fera la remise provisoire entre les

maines du personnel victime de la cessation du travail. Les locaux et objets personnels du patron seront exempts de cette mesure.

Le projet de MM. Raspail avait été critiqué, parce qu'il frappait les ouvriers, refusant de se soumettre à l'arbitrage, d'une suppression du bénéfice de la loi de 1864 pendant 10 jours, tandis que les patrons n'avaient à subir, dans le même cas, que l'ennui d'un simple affichage. Que dire alors du projet Dejeante qui frappe les patrons si durement, sans qu'il y ait pour les ouvriers la moindre peine en cas de refus d'arbitrage. Nous ajouterons de plus qu'il sera souvent difficile de faire état de l'évaluation de la somme que les ouvriers ont pu perdre.

Quant à l'article 2, c'est une application indirecte d'une idée chère aux socialistes révolutionnaires, la « collectivisation » des moyens de production, mais pourquoi prendre cette mesure quand il y a seulement plus de cent ouvriers ? On peut répondre à cela que ce que les socialistes visent surtout, c'est la grande industrie qui est, disent-ils, aux mains des grands capitalistes. Cependant il est, en France, des industries nombreuses où les ouvriers sont inférieurs à cent, pourquoi ces derniers n'auraient-ils pas alors les avantages des autres ouvriers ? La loi est incomplète. Son application du reste, serait excessivement dangereuse. Livrer ainsi, du jour au lendemain, un établissement indus-

triel au personnel de cette industrie, serait courir à un désastre certain. Le projet, il est vrai, semble garantir les excès qui pourraient se produire par suite de l'animosité des ouvriers. Il y aurait, dit-il, nommé par le personnel des deux sexes, un conseil d'administration provisoire, sous le contrôle du Juge de paix et d'une délégation de la municipalité, afin d'assurer la reprise immédiate du travail et la bonne gestion de l'établissement. Mais ces précautions ne sont là que pour pallier l'arbitraire de la loi.

Au point de vue des résultats économiques de l'industrie, une pareille mesure aurait les plus graves conséquences, car un changement brusque dans la direction du travail est toujours néfaste, et la substitution d'un conseil d'administration, nullement au courant de la situation industrielle de l'établissement, à l'ancienne direction qui connaissait à fond les rouages de cette industrie, ne peut que conduire à une baisse rapide des bénéfices. Car il est un fait connu, c'est que la plupart des industries, qui ne peuvent plus baisser le prix de revient de leurs marchandises, ne se soutiennent, dans la lutte de la concurrence, qu'au moyen des avantages que peuvent lui procurer une direction active, intelligente et, le plus possible, identique à elle-même.

Proposition de loi portant modification aux lois de l'arbitrage et sur les syndicats professionnels, présentée par MM. Jaurès, Argeliès, etc. le 21

novembre 1895. — La proposition de M. Jaurès, bien que proposition socialiste, est moins rigoureuse que la précédente. Elle ne vise que quelques réformes à faire à la loi de 1892. Remarquons cependant que M. Jaurès se prononce contre l'arbitrage obligatoire. « Nous ne vous proposons, dit-il, ni l'arbitrage obligatoire, ni quoi que ce soit qui y achemine. L'arbitrage obligatoire nous paraît impossible et il serait pour les libertés ouvrières, beaucoup plus que pour l'autorité patronale, un péril mortel. Théoriquement, l'arbitrage obligatoire suppose qu'il y a aujourd'hui une force sociale capable d'assurer la direction et la responsabilité de la vie économique et de se substituer à la fois aux patrons et aux ouvriers ».

Et plus loin il ajoute : « En fait, si l'arbitrage obligatoire, manœuvré par un pouvoir habile, supprimerait le droit de grève, ce serait la plus formidable police gouvernementale qui eût été instituée sur le travail et contre lui. On peut, dans l'intérêt de la paix publique, obliger les deux parties à préciser leurs griefs devant des conseils arbitraux, à condition qu'il n'y ait pas de sentence contraignante, et, si on propose cela, nous n'y contredirons point ».

Une pareille allégation formulée quelques jours après la proposition Dejeante, instituant l'arbitrage obligatoire, semble contradictoire, mais cette contradiction n'est peut-être que superficielle. A cette époque, où la question de l'arbitrage obligatoire n'était pas parfaitement

étudiée, le mot obligatoire effrayait un peu et chacun voyait une obligation et une mesure coercitive dirigée contre le parti qu'il défendait, soit le patron, soit l'ouvrier. En voici la preuve : comme l'on citait à la Chambre cette contradiction dans les termes des deux propositions socialistes, la proposition Jaurès et la proposition Dejeante, et que ce dernier se défendait, lui aussi, d'être partisan de l'arbitrage obligatoire, il répondit à une interruption faite à la lecture de l'art. 1^{er} de son propre projet. « Mais c'est obligatoire pour les patrons seuls » (1).

La proposition Jaurès se compose de quatre articles dont deux spécialement consacrés à l'arbitrage.

L'art. 1^{er} prescrit l'affichage de la loi du 27 décembre 1892 dans toutes les usines et exploitations industrielles et au siège des syndicats ouvriers. Cette mesure est louable, car, mal connue, la loi ne peut être appliquée ; si, au contraire, on la divulgue en la portant à la connaissance de tous les ouvriers, on facilite ainsi à ces derniers le droit de l'invoquer.

La deuxième réforme proposée est une addition à l'article 10 de la loi de 1892. « Avant même que le différend collectif ait abouti à la grève, le juge de paix pourra, s'il le croit utile, inviter d'office les deux parties à recourir à la procédure de conciliation et d'arbitrage ».

1. *Journal officiel*. Débats parlementaires. Chambres. Séance du 21 nov. 1895.

La loi de 1892 ne donnait l'initiative au juge de paix qu'au cas où la grève était déclarée, la proposition étend cette initiative au cas où la grève n'existe pas encore. Ce serait donc au juge de paix à prévoir le cas de grève, mission assez délicate ; il est vrai qu'il pourrait s'en rapporter aux polémiques et aux discussions qui ne manquent pas de précéder l'état de grève, mais le juge de paix n'est pas toujours bien vudans le canton où il rend la justice et son intervention, au lieu d'être bienfaisante, pourrait précipiter le conflit.

Proposition de loi : 1^o sur la conciliation et l'arbitrage, 2^o sur l'organisation des syndicats professionnels présentée par M. Albert de Mun, député, le 25 novembre 1895. — Cette proposition, exclusivement modérée, se compose de deux articles dont le premier seul nous retiendra. Art. 1^{er} « Les patrons et ouvriers appartenant au même métier, à la même industrie, ou à des professions similaires, peuvent, sans autorisation, constituer, d'un commun accord, un conseil permanent de conciliation et d'arbitrage destiné à prévenir et à régler les difficultés qui pourraient naître entre patrons et ouvriers au sujet des règlements d'ateliers, salaires, contrats de travail et d'apprentissage, de la durée du travail, du chômage et de toutes autres questions professionnelles. »

C'est, en somme, un principe que M. de Mun pose ainsi ; mais le fait de pouvoir, sans autorisation, constituer un

conseil de conciliation, est-il suffisant pour inciter les patrons et les ouvriers à la formation de ces conseils ? En un mot, la permanence réussira-t-elle ? Si cela était, il ne serait pas besoin de faire des lois sur la matière. M. de Mun a bien soin, du reste, dans son exposé des motifs, de repousser l'arbitrage obligatoire. Sa protestation, peu de temps après les projets socialistes, est intéressante, elle était du reste nécessaire à cause de son projet de conseils de conciliation dûs à l'initiative individuelle. Cette proposition, qui n'est que la copie de l'article 1^{er} de celle déjà déposée par M. de Mun en 1889, vient ici, à titre de manifestation, pour stimuler l'étude des projets sur les conseils permanents de conciliation.

Projet de la loi, portant modification à la loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage entre patrons et ouvriers ou employés, présenté par M. Mesureur, ministre du Commerce le 23 janvier 1896.

M. Mesureur, alors simple député, avait déposé, le 20 janvier 1894, une proposition de loi portant création de Chambres de travail. Nous avons étudié cette proposition d'une structure vigoureuse et qui a inspiré M. Millerand dans ses décrets des 17 septembre 1900 et 2 janvier 1901 instituant des Conseils de travail.

Devenu ministre du Commerce, M. Mesureur a pensé qu'en présence des minimes résultats produits par la

loi du 27 décembre 1892, il était nécessaire de la modifier pour en rendre les effets plus fructueux.

Un des vices de la loi de 1892 est le défaut de sanction ou, du moins, l'insuffisance de sanction ; on avait cru, lors du vote en 1892, que l'affichage, sanction d'ordre moral, serait suffisant pour contraindre les patrons et les ouvriers à l'observation de la loi.

Trois années de pratique ont démontré que ces prévisions étaient fausses et l'opinion publique, sur laquelle on avait compté, est demeurée un instrument incomplet.

Pour remédier à cet état de choses, fallait-il abandonner l'arbitrage facultatif et organiser l'arbitrage obligatoire que certains esprits préconisaient ? Le gouvernement n'a pas été jusque-là. M. Mesureur fait, à ce propos, une subtile division de l'obligation de l'arbitrage. « L'arbitrage obligatoire, dit-il, peut se comprendre de diverses manières. Tantôt l'on rend obligatoire la comparution devant les arbitres, tantôt c'est la sentence des arbitres qui revêt ce caractère obligatoire, tantôt enfin l'obligation s'attache aussi bien à la comparution qu'à la sentence » et il conclut, en faveur de l'arbitrage facultatif. Le droit s'oppose à ce qu'on impose aux parties des arbitres qu'elles n'ont pas désignés elles-mêmes. La justice s'oppose également à ce que la sentence, prononcée par des arbitres désignés par la loi ou librement choisis, soit revêtue d'une sanction pénale. Celle-ci, en effet, pourra attein-

dre effectivement les patrons et sera inapplicable du côté des ouvriers ou employés « sans patrimoine et sans bien, sans responsabilité définie et saisissable » qui échapperont aussi bien à l'amende ou à des dommages-intérêts, qu'à l'obligation de réintégrer l'usine dans les conditions prévues par l'arrêt arbitral.

Le ministre pense qu'il en est autrement de la tentative de conciliation. « Cette mesure qui consiste à mettre les parties en présence avec l'assistance du juge de paix, ne soulève pas les mêmes objections et il semble bien que, dans tous les cas, il y ait avantage à y avoir recours. Elle est de nature à dissiper bien des malentendus et à favoriser un rapprochement sans présenter aucun inconvénient. Elle ne révolte pas la conscience des parties, en leur imposant des arbitres privés de leur confiance, et elle ne peut aboutir à une décision inacceptable pour elles, puisqu'elles discutent et fixent elles-mêmes les conditions de leur accord ».

Et cependant, si le refus de répondre à l'appel des conciliateurs indiqués par la loi doit entraîner des conséquences pénales (et elles sont prévues dans le projet), on ne voit pas comment les objections qu'on a faites à l'arbitrage obligatoire n'atteignent pas également la conciliation obligatoire. Le ministre échappe à cette difficulté en n'en tenant pas compte.

La tentative de conciliation est obligatoire et la sanction est une amende de 15 fr. Cette amende est bien minime, et la peine, pour n'être plus morale comme

l'affichage, n'a pas un caractère très coercitif. Telle qu'elle existe, il faut se demander à qui elle s'appliquera. « Aux patrons et aux chefs d'industrie, quand ceux-ci refuseront la tentative de conciliation, répond l'article 9 ». Il sera facile de les trouver et de les frapper ; mais ici se dresse une objection qui mérite d'être signalée. On peut craindre en effet, que pour semer le désaccord dans une industrie, des meneurs ouvriers introduisent, sans cause appréciable, une demande de conciliation basée sur des réclamations exorbitantes. La plupart du temps, le patron refusera de répondre et il sera condamné. Si ce sont au contraire, les patrons qui demandent l'intervention du juge de paix, ce dernier devra notifier la demande de conciliation à la partie adverse. Quelle sera-t-elle ? Le projet dit « seront passibles de l'amende les représentants ou mandataires des ouvriers ». Or ils peuvent ne pas être connus. Bien souvent, quand une grève prend naissance, les chefs du mouvement restent dans l'ombre et ne se font pas connaître ; en admettant même que leurs noms fussent connus, le juge se trouverait désarmé devant des ouvriers meneurs qui n'ont pas de caisse solidaire et qui fuiront le pays pour se soustraire à l'amende.

Ces deux objections sont sérieuses. Pourtant la grève ne procède pas toujours de menées sourdes et vexatoires contre le patron, elle est souvent le résultat d'une juste réclamation, présentée ouvertement par les ouvriers ou par leurs mandataires, et, dans ce cas,

les sanctions prévues par le projet Mesureur auront plein effet sur les ouvriers ainsi que sur les patrons qui hésiteront ainsi à refuser systématiquement toute tentative capable d'améliorer le sort de l'ouvrier.

Si la tentative de conciliation ne réussit pas, les parties peuvent alors soumettre le cas à des arbitres qu'elles nomment elles-mêmes et qui jugent comme dans la loi de 1892. Ajoutons, qu'en ce cas, la sanction du refus d'arbitrage consiste seulement dans l'affichage de ce refus au cadre des publications officielles des communes où s'est produit le conflit.

Rapport de M. Charles Ferry présenté au nom de la Commission du travail. — Tous les projets et propositions de loi postérieurs à la loi de 1892, que nous venons de passer en revue, avaient été renvoyés à la Commission du travail chargée de les étudier attentivement. On aurait pu attendre de cette commission, qui comprenait en son sein la plupart des auteurs des propositions mises à l'étude, une proposition de loi importante, faite des éléments nouveaux et nombreux qu'avait produits l'initiative parlementaire de toute une législature. L'attente a été trompée et la lecture du rapport de M. Charles Ferry est une véritable déception. Le rapport conclut tout simplement au projet gouvernemental de M. Mesureur et contient les raisons pour lesquelles les projets de loi, ayant d'autres visées, ont été écartés.

D'abord la proposition de M. Dejeante édictant l'arbitrage obligatoire pour le patron seul avec saisie de l'établissement au bénéfice des ouvriers, cette conception du socialisme révolutionnaire, n'ayant trouvé aucun appui dans la Commission, a été rejetée. Les projets de MM. Lebon et de Mun tendant tous les deux à la création de Conseils permanents de conciliation ont été également rejetés. La commission du travail, tout en reconnaissant l'utilité de ces Conseils permanents, s'en réserve l'étude pour plus tard et traite de la même façon les projets Michelin et Mesureur visant l'établissement de Chambres de travail. Il ne reste plus, à l'actif du rapport, que l'introduction dans la loi de 1892 de la tentative obligatoire de conciliation. Nous avons vu que l'idée avait été conçue par M. Emile Ollivier en 1864. Le rapporteur rappelle le texte du rapport de 1864, ainsi que la partie de l'exposé des motifs du projet gouvernemental du 23 janvier 1896, qui définit les caractères de la tentative obligatoire de conciliation.

Après avoir établi qu'il n'était pas excessif d'imposer la tentative de conciliation antérieurement au droit de grève, la Commission du travail se trouve en présence d'un obstacle qu'elle essaie de surmonter : c'est l'application de la sanction pénale imposée aux parties en cas de refus par l'une d'elles de la tentative de conciliation. Doit-on appliquer la peine à tous les ouvriers qui réclament une amélioration de leur condition ? Ce

serait injuste et non pratique. M. Mesureur, dans son projet, avait voulu tourner la difficulté en appliquant la sanction pénale non à tous les ouvriers, mais à ceux qu'il appelait leurs représentants « les représentants ou mandataires des ouvriers ».

Le projet de la commission définit ainsi les représentants des ouvriers passibles de la sanction pénale. « Les administrateurs des syndicats professionnels ou tous autres qui auront accepté le mandat de représenter les ouvriers et de défendre leurs intérêts auprès des patrons ou leurs représentants ».

Il s'éleva au sein de la commission de nombreuses objections contre ce qu'ils appelèrent une iniquité, mais le désir de complaire au gouvernement et de manifester en faveur des ouvriers de bonnes dispositions fit qu'on accepta le principe de la tentative obligatoire de conciliation et de la sanction y attachée.

Le projet présenté est une refonte de la loi du 27 décembre 1892 et il est destiné, dit-on, à devenir la législation en vigueur.

L'article 1^{er} introduit le principe d'obligation qui motive le dépôt du projet et, dans le but d'étendre l'application de la loi, il modifie le texte de 1892. Au lieu de définir les différends susceptibles d'être soumis à la conciliation et à l'arbitrage, « les différends d'ordre collectif portant sur les conditions du travail » il supprime les mots « portant sur les conditions du travail ». Ainsi, non seulement les différends qui ont

pour cause les questions de salaires, de règlements d'ateliers, d'heures de travail, mais encore ceux qui naissent du renvoi d'un ouvrier, du maintien d'un contremaître, etc., se trouvent soumis à l'application de la loi.

La loi du 27 décembre 1892 limitait l'intervention du juge de paix au cas de grève seulement, le nouveau projet permet au juge de paix d'agir dès qu'il a connaissance d'un conflit assez grave pour faire cesser le travail et d'agir de façon à prévenir la grève, ou la faire cesser.

L'article 9 introduit les sanctions encourues par les parties pour refus de se soumettre à la tentative de conciliation : c'est une amende de 1 à 15 francs, presque une peine morale, mais le principe nouveau posé par le gouvernement a son importance. On a voulu que cette sanction pénale revête le caractère bilatéral, et, s'il était facile de frapper les patrons, il était plus difficile de frapper les ouvriers en masse, aussi a-t-on déterminé d'une façon exacte, comme nous l'avons cité plus haut, ceux des ouvriers qui devaient être frappés.

Le projet Jaurès a fourni la rédaction de l'article 18. « La présente loi sera affichée dans les usines, chantiers, ateliers et magasins, et adressée aux syndicats professionnels patronaux, ouvriers et mixtes ». Cet affichage porte, à la connaissance des ouvriers, l'institution de la loi, et ne peut que servir à son développement. Cette mesure, que nous avons signalée lors de l'étude

du projet Jaurès, a été favorablement commentée par nous.

Enfin le projet conserve aux femmes la faculté d'être déléguées dans les professions ou industries où elles sont employées. On ne peut qu'applaudir à cette décision qui donne aux femmes l'avantage important de pouvoir elles-mêmes exposer et défendre leurs revendications, avec la compétence nécessaire pour les faire triompher.

Le 22 novembre 1898, MM. Bovier-Lapierre, Ch. Ferry et Dutreix, députés, membres de la Commission du travail qui avait présenté le rapport sus énoncé, reprennent en leur nom la proposition de loi que nous venons d'étudier et la déposent à nouveau. Les auteurs n'entendent apporter aucune entrave au droit de grève, celle-ci peut se produire avant même toute tentative de conciliation, ils n'exigent qu'une chose : c'est que cette tentative ait lieu soit avant, soit après la cessation du travail. Les mêmes peines sont édictées en cas de refus de se soumettre à la tentative de conciliation et elles s'appliquent soit aux patrons, soit, pour les ouvriers, à toute personne qui aura accepté d'être leurs mandataires, à l'occasion du conflit en litige, pour présenter leurs revendications et en poursuivre la réalisation.

Le projet de loi fut de nouveau renvoyé à la Commission du travail et fut l'objet d'un rapport présenté au nom de cette commission, le 24 mai 1899, par M. Charles Ferry.

Le projet, qui était un legs de la précédente législature, revint intact et sans modification, il n'apportait avec lui que l'appoint des expériences nouvelles sur la loi de 1892, qui démontraient manifestement l'insuffisance de cette loi.

De plus en plus, s'affirme donc le besoin de procéder à une refonte de la loi de 1892, mais les efforts semblent découragés par les lenteurs parlementaires.

Proposition de loi, portant modification de la loi du 27 décembre 1892 en édictant l'assistance obligatoire à la tentative de conciliation pour les différends collectifs entre patrons et ouvriers mineurs, présentée par M. Magnien, sénateur, le 19 juin 1899. — S'inspirant de l'idée qui avait fait proposer à M. Basly la conciliation obligatoire dans les industries minières, lors de la discussion de la loi de 1892, M. Magnien vient proposer la réforme de l'article 10 de cette loi par l'introduction d'une clause rendant obligatoire l'assistance des délégués au Comité de conciliation, quand il s'agit d'un conflit dans l'industrie minière. Bien entendu, des peines s'attachent à cette obligation et l'article 10 se trouve ainsi étendu ; « Le refus ou l'absence de réponse de l'une des parties donne lieu à une condamnation à une amende de 1 à 15 fr. qui sera prononcée d'office par le juge de paix

contre le chef d'industrie ou les mandataires des ouvriers ».

De plus, à l'égard des concessionnaires de mines, cette condamnation devenue définitive pourra servir de titre à un retrait de la concession pour les causes énoncées en l'article 49 de la loi du 22 avril 1810 (1). »

Cette proposition de loi qui ne vise qu'un cas particulier, celui des mines, rentre dans l'esprit de la proposition gouvernementale de M. Mesureur, reprise depuis par M. Ch. Ferry.

Quelques jours après, le 29 juin 1899, M. Magnien déposait au Sénat un rapport, au nom de la 5^e commission d'initiative parlementaire, constatant que ladite commission avait voté à l'unanimité à la prise en considération du projet de loi.

Proposition de loi, tendant à rendre l'arbitrage obligatoire, présentée par M. Eugène Fournière, député, le 15 juin 1900. — Le 15 juin 1900, à la suite de la discussion à la Chambre des événements de Châlon-sur-Saône et sur l'affirmation que les désordres auraient été évités si,

1. Si l'exploitation est restreinte ou suspendue, de manière à inquiéter la sûreté publique ou les besoins des consommateurs, les préfets, après avoir entendu les propriétaires, en rendront compte au ministre de l'Intérieur pour y être pourvu ainsi qu'il appartiendra.

lorsque les grévistes ont demandé le bénéfice de la loi sur l'arbitrage, l'autre partie n'avait pas refusé de comparaître devant le Tribunal institué à cet effet par la loi, M. Fournière déposa une proposition de loi composée d'un article unique ainsi conçu :

« Quand l'arbitrage, sur un conflit entre le travail et le capital, sera demandé par une des parties devant le juge de paix, l'autre partie sera tenue de l'accepter, également dans le délai de trois jours, à peine d'une indemnité, dont le montant, pour chaque jour de retard, sera calculé, sur le dommage causé par la cessation du travail, à celle des parties qui aura accepté l'arbitrage ».

Cette proposition n'est qu'un pâle reflet de la proposition Dejeante, car elle ne va pas jusqu'à l'expropriation de l'usine, elle n'accorde que des dommages-intérêts équivalents aux journées de travail perdues. Bien qu'elle vise indistinctement, dans la rédaction de ses termes, l'une et l'autre partie, il n'est pas difficile de voir que cette proposition de loi est dirigée contre les patrons, car les auteurs ont pu concevoir le patron payant aux ouvriers, pour refus d'arbitrage, le montant des journées de travail que ceux-ci ont pu perdre du fait de ce refus, mais ils n'ont jamais eu la conception d'ouvriers payant aux patrons le montant de la perte économique que celui-ci a pu faire, par suite du refus d'arbitrage opposé par les ouvriers.

De l'ensemble de ces propositions de loi, visant soit

la tentative obligatoire de conciliation, soit l'arbitrage obligatoire, il se dégage que le courant nouveau de l'idée d'obligation, en matière d'arbitrage, se fait jour de plus en plus, introduit par les pays étrangers et venant à nous par la force de la civilisation.

Proposition Paul Beauregard. — Il nous faut signaler, avant l'étude du projet de loi déposé par M. Millerand, ministre du Commerce, une disposition intéressante, touchant les grèves et la conciliation, contenue dans une proposition de loi sur le contrat de louage présentée par M. Paul Beauregard, député, le 28 février 1900.

Cette proposition de loi, faite avec la collaboration de l'ancien Conseil des Prud'hommes de Reims, a pour but de seconder les prud'hommes par l'application de règles juridiques. « En même temps, dit l'auteur, nous appelons les prud'hommes, conseillers naturels des ouvriers comme des patrons, à jouer dans les grèves le rôle de conciliateurs et d'arbitres, au moyen d'une procédure qui nous a paru à la fois simple et pratique ».

C'est toujours l'insuffisance de la loi de 1892 qui sert de thème à toutes les réformes que de fécondes initiatives tentent d'y apporter. M. Paul Beauregard, dans son exposé des motifs, démontre l'insuffisance de la loi du 27 décembre 1892 et lui reconnaît deux vices redhibitoires, qui empêchent son bon fonctionnement.

Le premier réside dans l'impopularité du Juge de

paix, tant auprès des ouvriers que des patrons. Cette impopularité, qui vient de son incompétence, jette, parmi les parties en conflit, une hésitation telle qu'aucune n'ose aller lui confier le soin de ses intérêts : l'une redoutant de le voir céder aux suggestions de la sensibilité, l'autre, au prestige de la richesse.

Le deuxième vient de ce que la loi impose la présence des parties ou de leurs délégués pour la tentative de conciliation. Or, n'y a-t-il pas quelque audace à mettre en présence des hommes devenus ennemis par suite de l'acuité d'un conflit? Sans doute, il peut y avoir réconciliation et accord sur les points en litige, mais combien parfois, un mot malheureux ou un geste mal interprété rejette au loin toute tentative de réconciliation et, au lieu d'apaiser le conflit, en aggrave la portée et en recule le dénouement.

Deux conditions paraissent donc s'imposer pour que la conciliation prenne dans les conflits industriels la place prépondérante que voulaient lui assigner l'institution des Conseils permanents, il faut : premièrement que l'intermédiaire, désigné par la loi, ait une compétence reconnue et deuxièmement que les parties puissent faire entendre leurs réclamations, sans qu'il soit nécessaire de les mettre en présence. Le conseil des Prud'hommes paraît à M. Paul Beauregard tout désigné pour remplir cette mission. Et voici ce qui se passerait en cas de conflit : Patrons et ouvriers ou employés pourraient avoir, chacun de leur côté, l'initiative

de solliciter l'intervention des Prud'hommes. Ils enverraient alors leurs délégués devant le secrétaire du conseil qui leur remettrait une convocation pour le surlendemain. Au jour dit, le délégué, soit patron, soit ouvrier, se présenterait devant un prud'homme, soit patron, soit ouvrier, assisté du secrétaire, et leur exposerait ses réclamations. Autant que possible, le prud'homme choisi appartiendrait à la catégorie où rentre l'industrie atteinte par le conflit; après une discussion qui ne manquerait pas de rouler sur les points les plus précis et les plus minutieux, étant donnée la compétence du prud'homme; ce dernier s'efforcerait de préparer un terrain d'entente et dresserait un procès-verbal de la séance. Ce procès-verbal serait transmis à un prud'homme, soit ouvrier, soit patron, appartenant aussi à la catégorie de l'industrie visée. Supposons que la demande ait émané des ouvriers, le prud'homme ouvrier ayant communiqué son rapport au prud'homme patron, ce dernier se mettrait en rapport avec le patron et discuterait avec lui les bases d'un accord sur les demandes soumises à son approbation.

Ainsi, chaque partie ayant discuté avec des personnes dignes de leur estime et de leur confiance, il se trouve que les griefs ont été exposés et transmis, qu'il s'est formé en quelque sorte une base pratique de discussion, sans qu'à aucun moment les parties se soient trouvées en présence.

L'accord pourrait, malgré ces avantages, ne pas se

trouver réalisé. Dans ces conditions, les deux prud'hommes conciliateurs se réuniraient pour arrêter les bases d'un « avis officieux » et, au cas où ils n'arriveraient point à s'entendre sur ce point, ils se présenteraient l'un et l'autre devant le bureau général des Prud'hommes (siégeant à huis-clos) qui, après les avoir entendus contradictoirement, arrêterait à leur place, l'« avis officieux » destiné à faciliter la solution du conflit.

L'« avis officieux », ainsi rédigé, n'empêcherait nullement sur les droits des parties au recours de la loi de 1892. En cas de recours, elles auraient du moins l'avantage de se présenter devant le juge de paix avec une base de discussion sérieuse, établie par des personnes compétentes.

La commission du travail, à laquelle cette proposition fut renvoyée, négligea de l'étudier; on ne peut certes la féliciter d'un pareil oubli, et, puisqu'en février 1901 on a modifié la législation des conseils de Prud'hommes, la discussion des dispositions présentées par M. Paul Beauregard aurait peut-être jeté un jour nouveau sur la question si délicate de la conciliation et de l'arbitrage.

Conseils du travail. — Ainsi, depuis 1892, quels ont été les résultats des travaux de la commission du travail? Absolument négatifs. Et pourtant, nombreuses ont été les initiatives ! apportant avec elles des éléments nouveaux qu'on a étudiés, qu'on a discutés et qu'on a surtout renvoyés à une discussion ultérieure. Aussi la loi

du 27 décembre 1892 est-elle restée intacte avec ses défauts, ses vices et son peu d'emploi. Pendant ce temps-là les grèves augmentaient, semant de plus en plus la désunion dans le monde industriel, et, bien qu'on eût voté le principe de l'arbitrage comme le seul susceptible d'apaiser les conflits du capital et du travail, on était impuissant, sous l'empire d'une loi insuffisante, à pouvoir en faire une heureuse application. Lorsque le projet de M. Mesureur, tendant à la création de Conseils de travail, fut soumis à l'approbation de la commission du travail, cette dernière fut d'avis qu'il n'était pas besoin d'une loi pour opérer une réforme semblable, mais que des décrets suffisaient : s'inspirant de cette idée et sentant de plus en plus la nécessité de diriger l'arbitrage vers une voie nouvelle, M. Millerand, ministre du commerce, présenta le 17 septembre 1900, à la signature de M. le Président de la République, un décret instituant des conseils du travail dans toute région industrielle où l'utilité en serait constatée.

A vrai dire, ces conseils du travail ne sont pas créés uniquement pour la conciliation et l'arbitrage, ils ont d'autres buts généraux, mais, à la date où ils ont été institués, précédant de peu le projet gouvernemental sur le règlement amiable des différends relatifs aux conditions du travail, et dont ils constituent un des rouages essentiels, on peut dire que les attributions de conciliation et d'arbitrage qui leur sont conférées sont capitales.

En présentant ces décrets à la signature présidentielle, le ministre expose les idées générales qui l'ont poussé à cette innovation. Son but est de donner aux ouvriers isolés le secours de la collectivité. En face des patrons, l'ouvrier isolé est une quantité presque négligeable, le contrat individuel l'écrase et son départ de l'usine, où il peut être employé, passe souvent inaperçu sans qu'on soit certain que ce renvoi soit juste.

Il y a donc un péril à laisser ainsi l'ouvrier seul en face du patron, la garantie est facile à trouver : l'union et le groupement des syndicats professionnels qui prendraient la défense des intérêts professionnels. L'institution nouvelle donne donc aux syndicats ouvriers une prépondérance remarquable, un rôle actif qui leur est assuré par l'électorat, eux seuls peuvent élire les membres ouvriers des Conseils du travail. Les syndicats patronaux élisent les membres patrons.

L'institution des Conseils de travail ne peut que resserrer les liens entre patrons et ouvriers, étendre les relations suivies, faire naître la pratique de la discussion libre et de l'explication franche et contribuer ainsi au développement de l'industrie. Bien plus, les moyens de communication aidant, il se formera dans la même région un courant de solidarité entre tous les patrons d'une même industrie et tous les ouvriers. Cette solidarité sera certainement profitable à l'extinction des conflits industriels ; les patrons et les ouvriers se rencontrant souvent, pour discuter ensemble des questions

où leurs intérêts personnels ne se choquent pas directement, mettront dans leurs paroles une courtoisie qui servira, lorsque viendra entre eux la discussion d'un conflit aigu. Les membres du Conseil deviennent, en effet, des conciliateurs et des arbitres désignés par avance par les suffrages de leurs pairs et ayant déjà fait apprécier leur sang-froid et leur équité. Le Conseil doit, en effet, d'après l'alinéa 1^{er} de l'art. 2 « donner son avis, soit à la demande des intéressés, soit à la demande du gouvernement, sur toutes les questions du travail ».

Les Conseils du travail sont divisés en sections, chaque section a nécessairement le caractère d'une Commission mixte formée entre syndicats patronaux et syndicats ouvriers de la même profession. Cette division en section est faite afin d'assurer la compétence et l'impartialité de l'institution nouvelle.

Les articles 5, 6, 7 et 9, modifiés par le décret du 2 janvier 1901, règlent les droits électoraux et les formalités électorales. Sont considérés seulement comme électeurs les syndicats patronaux et les syndicats ouvriers, ayant leur siège dans la circonscription du Conseil. Cependant, il a paru nécessaire de reconnaître aux syndicats, ayant leur siège en dehors de la circonscription, le droit de voter aux sections locales qu'ils auraient formées. On ne pouvait en effet exclure du Conseil les syndicats ayant des adhérents dans la circonscription, sans y avoir leur siège ; ces Conseils

n'ont pas encore été institués dans toute la France. Créés à titre d'essai, ils ne fonctionnent encore qu'à Paris, Lyon, Marseille, Lille et Lens. Mais, si le projet de loi du 15 novembre 1900 était voté, ces conseils du travail, qui sont un des éléments constitutifs du fonctionnement de la loi, se répandraient rapidement dans toutes les régions industrielles de la France.

Projet de loi sur le règlement amiable des différends relatifs aux conditions du travail, présenté, au nom du gouvernement, par M. Millerand, ministre du Commerce, le 15 novembre 1900. — L'étude et la discussion de cet important projet de loi vont nous retenir pendant quelque temps. Cela tient d'abord à ce qu'il est d'initiative gouvernementale, ce qui lui donne une portée qu'on ne saurait cacher, ensuite parce qu'il tend à innover en France des procédés tout nouveaux, empruntés à des législations étrangères, et qui détruisent absolument l'esprit de la loi de 1892. C'est le premier projet d'initiative gouvernementale qui ne se contente plus d'apporter, à la loi du 27 décembre 1892, quelques modifications plus ou moins importantes pour en assurer le meilleur fonctionnement. Le projet Lebon, en instituant des Conseils permanents de Conciliation, ne réformait que la procédure initiale de conciliation, laissant à la procédure d'arbitrage son entier fonctionnement. Le projet Mesureur, également, prescrivant la tentative obligatoire de Conciliation, ne touchait en rien au mode d'arbitrage, qui se poursuivait

suivant les prescriptions de la loi de 1892. Celui-ci, au contraire, donne à la conciliation et à l'arbitrage des bases entièrement nouvelles, la procédure est changée radicalement et, enfin, il substitue à la faculté de l'arbitrage, qui nous régit actuellement, une obligation stricte avec des sanctions pénales.

Le projet de loi est précédé d'un long exposé des motifs que nous allons analyser sommairement.

Le ministre jette tout d'abord un regard sur les législations étrangères et s'applique surtout, dans cette étude de législation comparée, à faire ressortir les pays où l'intervention des pouvoirs publics se manifeste le plus ouvertement : la loi du 7 août 1896, en Angleterre, celle du 14 août de la même année, en Autriche, la loi du 16 août 1887, en Belgique, qui marquent autant d'étapes de l'ingérence gouvernementale dans les opérations de conciliation et d'arbitrage, livrées auparavant aux seules ressources de l'initiative individuelle.

Puis il étudie l'Amérique, la loi du 18 mai 1886 dans l'Etat de New-York, décidant de la création d'un conseil officiel permanent d'arbitrage, dont la juridiction s'étend sur tout le territoire de cet Etat, la loi du 2 juin 1886 dans le Massachussets ayant le même objet et différentes lois de 1887 à 1897, intéressant quatorze autres États de l'Amérique.

Les membres de ces Conseils permanents sont nommés, par le gouverneur de chaque Etat, pour une durée de

trois ans en moyenne, et n'interviennent que dans les conflits collectifs intéressant 10, 20, 25 ou 50 ouvriers, suivant les États. Leur action s'exerce : 1° d'office, comme médiateurs, aussitôt qu'un conflit leur a été signalé ; ils s'efforcent, dans ce cas, de rapprocher les parties et de leur faire constituer un conseil de conciliation.

2° Comme arbitres, à la requête des parties qui doivent prendre l'engagement de continuer le travail jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue, ou au moins pendant une période de 15, 20 ou 30 jours à partir de la date de la requête ;

3° Comme enquêteurs publics, lorsque les deux premiers moyens ont échoué, afin de déterminer la part de responsabilité qui incombe à chacune des deux parties. Comme arbitres ou comme enquêteurs, les conseils officiels jouissent de tous les pouvoirs accordés aux tribunaux ordinaires concernant la citation des témoins, la prestation du serment, la nomination d'experts techniques, la production de toutes les pièces nécessaires à l'instruction de l'affaire.

Nous n'avons pas étudié en détail la législation américaine, ayant borné ce travail à l'Europe seulement.

Le ministre s'occupe enfin des colonies anglaises de l'Australie : la Nouvelle-Galles du Sud a établi, le 31 mars 1892, une loi établissant des conseils de conciliation et d'arbitrage pour les conflits industriels dans

lesquels dix ouvriers au moins seraient engagés, loi à laquelle est venue s'ajouter celle du 28 avril 1899 qui reproduit les principales dispositions de la loi anglaise du 8 août 1896, puis la Nouvelle Zélande, dont la loi du 31 août 1894 fera l'objet d'une étude spéciale à la fin de ce travail.

Le ministre constate ensuite les résultats négatifs de la loi du 27 décembre 1892. Chaque année, l'office du travail publie la statistique des grèves et des recours à la conciliation et à l'arbitrage pendant l'année précédente, et les conclusions qu'il donne militent entièrement en faveur de la refonte totale de la loi.

Le projet de loi, soumis à l'approbation des Chambres se compose de 33 articles, nous le donnons en entier en soulignant, quand il sera nécessaire, l'interprétation de l'idée émise.

ART. 1^{er}. — Dans tout établissement industriel ou commercial occupant au moins cinquante ouvriers ou employés, un avis imprimé, remis à tout ouvrier ou employé, se présentant pour être embauché, fera connaître si les contestations relatives aux conditions du travail entre les propriétaires de l'établissement et les ouvriers ou employés seront ou ne seront pas soumises à l'arbitrage tel qu'il est organisé par la présente loi.

Dans le premier cas, l'entrée dans l'établissement constitue, après un délai de trois jours, l'engagement réciproque de se conformer à ladite loi. Elle établit pour tout

ce qui y est prévu une communauté d'intérêts entre les ouvriers et les employés et les oblige à se soumettre aux décisions prises conformément à ces dispositions.

L'avis prévu au paragraphe 1^{er} du présent article et formant convention entre les parties doit être affiché dans l'établissement par les soins du chef d'établissement. »

Par conséquent, l'ouvrier, en entrant dans un établissement, dès l'instant que le contrat de travail contenant obligation de l'arbitrage lui aurait été présenté et accepté, se trouverait être considéré comme soumis à la loi. Voici, par exemple, un établissement ayant passé entre lui-même et son personnel salarié un contrat commun d'arbitrage, surviennent, dans cet établissement, quelques vacances dans le personnel ouvrier ou une nécessité de prendre un plus grand nombre d'ouvriers par suite d'un accroissement de vente, les ouvriers qui se présenteront ne pourront être embauchés qu'en acceptant d'avance les conditions d'arbitrage, telles qu'elles sont définies par la loi. Voilà qui va certainement influencer sur la loi de l'offre et de la demande, et créer un obstacle de plus à la facilité de trouver un emploi, car, si l'ouvrier n'accepte pas les conditions contenues dans le contrat, il faudra qu'il cherche ailleurs de quoi gagner sa vie et, souvent, les nécessités matérielles l'obligeront à accepter et à sacrifier ainsi les idées personnelles qu'il pourrait avoir sur la question d'arbitrage. Si l'ouvrier refuse malgré tout d'accepter

les clauses du contrat, il ne lui restera plus que la ressource de se présenter dans des établissements non visés par la loi, c'est-à-dire occupant moins de 50 ouvriers, en un mot des établissements de la petite industrie. Aura-t-il alors fait l'apprentissage nécessaire pour le nouveau métier auquel il est contraint de travailler et y trouvera-t-il les garanties nécessaires de salaire et de vie ?

ART. 2. — « Est considéré comme occupant au moins cinquante ouvriers ou employés, tout établissement qui, pendant plus de dix semaines par an, occupe au moins cinquante ouvriers ou employés de tout âge et de l'un et l'autre sexe.

Est considéré comme formant un seul établissement tout ensemble d'ateliers, de chantiers d'exploitations ou de magasins contigus appartenant à un même patron ou à une même société. »

Le premier alinéa de l'article englobe tous les établissements auxquels la loi peut s'appliquer : les industries saisonnières, et les entreprises pour une œuvre quelconque devant durer plus de trois mois. Quant au deuxième alinéa, il vise à éviter que certains patrons, en sectionnant leur industrie, ne se dérobent à l'action de la loi.

ART. 3. — « Les constatations relatives au nombre des ouvriers et employés, à la formation du contrat d'arbi-

trage sont portées par les intéressés, patrons, ouvriers et employés, devant le Conseil des Prud'hommes de la localité, où, s'il n'en existe pas, devant le Juge de paix ».

ART. 4. « — Dans le cahier des charges de tout marché de fournitures ou de travaux pour le compte de l'Etat, une clause stipulera l'obligation pour le soumissionnaire d'accepter pour les chantiers ou ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution d'un marché passé avec l'Etat, le recours à l'arbitrage, tel qu'il est organisé par la présente loi.

Dans le cahier des charges de toute concession accordée par l'Etat, une clause stipulera l'obligation pour le concessionnaire d'accepter ce recours à l'arbitrage.

Toute concession de mine qui sera désormais attribuée obligera le concessionnaire à l'application de la présente loi.

Les départements et les communes auront le droit d'imposer l'obligation du recours à l'arbitrage dans les cahiers des charges de leurs concessions et marchés.

Les chemins de fer d'intérêt local et les tramways seront, quelle que soit l'autorité concédante, soumis aux dispositions de la présente loi relative aux concessions départementales et communales.

Un décret, rendu dans la forme d'un règlement d'administration publique, déterminera les modes et conditions de l'application du présent article ; il fixera, en ce qui concerne les compagnies de chemins de fer et de tramways, le mode de formation des circonscriptions et conditions

du vote dans les divers scrutins prévus par la présente loi.

Ainsi l'Etat, passant un marché avec un concessionnaire, lui imposera de se soumettre à la présente loi, de même que les décrets du 10 août 1899 imposent aux concessionnaires de l'Etat l'interdiction du marchandage, le paiement d'un salaire courant, etc. Mais pourquoi les départements et les communes ont-ils la faculté et non l'obligation de le faire ? On comprend que les clauses des décrets du 10 août 1899 soient facultatives pour les communes, puisqu'elles ne sont établies que par décret, alors qu'elles sont obligatoires pour l'Etat. Mais l'obligation de l'arbitrage, établie par une loi, devrait être aussi bien obligatoire pour l'Etat que pour les communes. Car si l'Etat doit donner l'exemple de l'application des nouvelles dispositions, on ne voit pas pourquoi les communes pourraient se dérober à l'arbitrage obligatoire.

ART. 5. — Dans tout établissement industriel ou commercial où a été pris l'engagement réciproque de recourir à l'arbitrage, les ouvriers ou employés choisissent parmi eux des délégués permanents chargés de représenter le personnel auprès des chefs d'établissement.

ART. 6. — « Tout établissement comptant cent cinquante ouvriers ou employés forme au moins une circonscription électorale. Au delà de cet effectif, l'établissement

devra être, par les soins du chef d'établissement, divisé en circonscriptions soit territoriales, soit professionnelles.

Chaque circonscription comprend au moins cinquante et au plus cent cinquante ouvriers ou employés ; elle est représentée par un délégué et un délégué adjoint ».

ART. 7. — « Sont électeurs dans une circonscription, à l'exclusion des agents préposés à la direction ou à la surveillance du personnel, les ouvriers et employés de l'un ou l'autre sexe qui y travaillent, à la condition d'avoir dix-huit ans accomplis et d'être inscrits sur la feuille de la dernière paye effectuée par l'établissement avant l'affichage de l'avis fixant le jour de l'élection ».

ART. 8. — « Sont éligibles dans une circonscription, à la condition de savoir lire et écrire, d'être français, âgés de vingt-cinq ans accomplis, et de n'avoir encouru aucune condamnation entraînant soit la perte des droits politiques, soit la perte des droits visés à l'art. 31 ci-après :

Les électeurs ci-dessus désignés, ayant travaillé deux ans au moins dans l'établissement. A défaut d'électeurs remplissant cette condition, pourront être élus les électeurs justifiant de deux années de travail dans des établissements similaires.

ART. 9. — « Les électeurs nomment leurs délégués chaque année dans le courant du mois de janvier ; pour les industries saisonnières, cette date peut être modifiée.

Un avis du chef d'établissement indique pour chaque circonscription la date de l'élection, le local où aura lieu

le vote ainsi que les heures auxquelles sera ouvert et fermé le scrutin.

Cet avis est affiché dans les lieux de travail, dix jours au moins avant la date de l'élection ; copie en est envoyée le même jour au maire de la commune.

La liste des électeurs et des éligibles est affichée par ses soins en même temps que l'avis convoquant les électeurs et aux mêmes lieux. Copie en est remise par lui au maire qui la tient à la mairie à la disposition des ouvriers.

En cas de réclamation des intéressés au sujet de la formation, soit des circonscriptions, soit des listes électorales, le recours doit être formé cinq jours au plus après celui où l'affichage a été effectué et la liste mise à la mairie à la disposition des ouvriers, devant le conseil de prud'hommes ou, à défaut, devant le juge de paix qui statue d'urgence et en dernier ressort ».

ART. 10. — « Le bureau électoral de chaque circonscription est formé par les deux plus âgés et le plus jeune des électeurs présents au moment de l'ouverture du scrutin.

Le chef d'établissement ne peut se faire représenter simultanément dans le local du vote, pendant les opérations électorales, par plus de deux personnes.

Le vote a lieu, sous peine de nullité, par bulletin blanc plié, mis sous enveloppe et ne portant aucune indication extérieure. Avant de déposer son vote, l'électeur doit passer par un compartiment d'isolement où il trouvera des enveloppes toutes identiques.

Chaque bulletin porte deux noms ; les noms suivant les

deux premiers, s'il y en a sur le bulletin, sont annulés.

Pour être élu au premier tour de scrutin il faudra obtenir la majorité absolue des suffrages exprimés et un nombre de voix au moins égal au quart des électeurs inscrits.

Au deuxième tour de scrutin, la majorité relative suffira, quel que soit le nombre des votants.

En cas d'égalité des suffrages, le plus âgé des candidats sera élu.

Si un second tour de scrutin est nécessaire, il y sera procédé dans le plus bref délai possible, après la proclamation du résultat du premier tour ».

ART. 11. — « Après le dépouillement du scrutin, le président proclame le résultat du vote ; il dresse et transmet au maire, qui le tient à la disposition des intéressés, le procès-verbal des opérations.

En cas de protestation, le recours des intéressés, patrons, ouvriers ou représentants de leurs syndicats, doit être formé dans les trois jours qui suivent la proclamation du résultat devant le conseil des prud'hommes ou à défaut devant le juge de paix qui statue d'urgence et en dernier ressort ».

ART. 12. — « Les délégués et délégués-adjoints proclamés élus par le bureau entrent aussitôt en fonctions.

Au cas de vacance par décès, démission, annulation d'élection, le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

L'élection aura lieu dans le délai de quatre semaines après la vacance et dans les formes prescrites ci-dessus ».

Art. 13. — Le délégué de chaque circonscription et, en cas d'empêchement, le délégué-adjoint, est chargé de recevoir les réclamations du personnel relatives aux conditions du travail, et de les présenter au chef d'établissement ou à son préposé.

Le chef d'établissement peut désigner, pour entendre les réclamations courantes, un chef d'atelier ou chef de service. Le règlement déterminera les jours et heures auxquels ces réclamations sont présentées chaque semaine. Une fois au moins par mois, aux jours et heures fixés par le règlement, les délégués pourront entretenir le chef d'établissement lui-même ou un agent supérieur de la direction par lui désigné. Les délégués-adjoints assisteront à ces entrevues.

Les articles, que nous venons de citer, tendent à créer des délégués permanents, choisis dans le personnel et élus par lui, ayant le droit de présenter aux chefs d'établissement les réclamations des ouvriers, comme aussi le devoir de dissiper les malentendus par de franches explications.

On ne peut être élu délégué, qu'à la condition d'être depuis au moins deux ans ouvrier dans l'industrie que l'on a à représenter. Cette disposition tend à assurer aux ouvriers une délégation compétente et susceptible d'éclairer, par leur raisonnement, le différend

en litige, et en même temps de répondre aux objections qui pourraient leur être présentées par les patrons.

Quant à la procédure du vote des délégués, elle est empruntée à la loi du 8 juillet 1890 sur les délégués mineurs. Signalons cependant l'innovation du vote secret sous enveloppe. Ce procédé de vote a été plusieurs fois proposé à la Chambre, pendant ces dernières années, et on en trouve les dispositions dans un rapport présenté par M. Odilon-Barrot, dans la séance du 29 octobre 1897.

Le ministre a principalement visé la grande industrie, les grands établissements, ceux où il suppose que les patrons ou directeurs restent difficilement accessibles à la masse des ouvriers. L'institution des délégués s'explique par le désir qu'on a de recueillir les plaintes et réclamations des ouvriers pour les faire examiner à bref délai.

ART. 14. — Lorsque le chef d'établissement ou son préposé n'aura point admis les réclamations du personnel présentées par les délégués ouvriers, ceux-ci, à la demande d'un groupe d'ouvriers ou d'employés, devront les remettre formulées par écrit, audit chef d'établissement ou à son préposé.

Dans les quarante-huit heures de la remise, le chef d'établissement fera parvenir aux ouvriers, par l'intermédiaire de leurs délégués, une réponse écrite contenant, s'il maintient sa décision, le nom des arbitres choisis par lui.

Passé ce délai, si les arbitres ne sont pas désignés, les ouvriers pourront décider la grève.

Si le chef d'établissement a désigné des arbitres, les ouvriers devront dans les quarante-huit heures suivantes faire connaître par leurs délégués le nom de leurs arbitres choisis en nombre égal.

Si la sentence arbitrale n'a pas été rendue soit par les arbitres des deux parties, soit par un arbitre commun dans les six jours qui ont suivi la désignation de leurs arbitres par les ouvriers, ceux-ci pourront décider la cessation du travail ».

Les délégués ont donc un noble but, celui d'empêcher la grève. Il est vrai, en effet, que souvent des grèves éclatent parce que les ouvriers n'ont pu expliquer le sens de leurs réclamations, ou que ces réclamations n'ont pas reçu de réponse assez promptement ; avec le système de la loi, la grève devrait être moins fréquente puisque, chaque fois qu'elle éclatera, le différend aura été préalablement discuté.

« Nous nous sommes efforcés, dit l'exposé des motifs, non seulement de ménager à des délégués, régulièrement nommés, des entrevues avec les chefs d'établissement, mais encore de faire préciser par écrit les points du débat, lorsque le conflit persiste après l'échange d'observations orales. Et ce n'est que sur le refus formel des parties de désigner des arbitres pour résoudre le différend ainsi précisé et formulé, ou après

l'expiration d'un délai qui ne saurait être insuffisant au règlement du litige que par la mauvaise volonté de l'une des parties, que la grève pourra être votée ».

ART. 15. — « La grève ne pourra être décidée, soit pour l'ensemble de l'établissement, soit pour un ou plusieurs ateliers ou magasins énumérés expressément, que par un vote régulier du personnel émis dans les conditions suivantes ».

ART. 16. — « Les délégués ouvriers font connaître au personnel et à la direction, six heures au moins à l'avance, les lieux et heures du vote.

Sont admis à prendre part au vote les électeurs désignés à l'article 7 travaillant dans les ateliers ou magasins dont la déclaration de grève entraînera le chômage ».

ART. 17. — « Le bureau est formé des deux plus âgés et du plus jeune des ouvriers ayant droit de voter, présents à l'ouverture du scrutin. Le vote a lieu dans les conditions fixées par l'art. 10 al. 3. Pendant la durée du scrutin, le local du vote est interdit à quiconque n'a pas le droit d'y prendre part.

Chaque bulletin porte l'une des deux mentions « pour la grève » ou « contre la grève ».

Pour que la grève soit votée au premier tour de scrutin, le dépouillement doit donner un nombre de « pour » supérieur à la moitié du nombre des suffrages exprimés et aux tiers du nombre des personnes ayant droit de prendre part au vote.

Au cas où le nombre des suffrages exprimés est insuffi-

sant, il est procédé le lendemain à un nouveau scrutin ».

ART. 18. — «Après le dépouillement du scrutin, le bureau proclame le résultat du vote et les délégués ouvriers le font connaître immédiatement au chef d'établissement ; procès-verbal des opérations, dressé par le bureau, est, par ses soins, transmis au maire qui le tient à la disposition des intéressés. »

ART. 19. — Toute cessation collective de travail décidée conformément aux articles 15 à 18, est, en vertu du contrat défini à l'art. 1^{er}, obligatoire.

Le vote doit être renouvelé tous les sept jours au moins dans les conditions fixées par les articles 15 à 18, sans que l'on puisse compter parmi les personnes ayant le droit de prendre part au vote celles qui auraient quitté la localité ou qui auraient été embauchées dans un autre établissement.

Le travail est repris si la grève n'est pas votée à nouveau ».

ART. 20. — « Si la cessation de travail n'est pas votée, le personnel est tenu de continuer le travail. Toute réclamation nouvelle devra être introduite dans la forme prévue par les articles 13 et 14 ».

Le projet actuel veut donc faire précéder la déclaration de grève de formalités qui permettent d'en envisager les conséquences avec sang-froid. « Il ne faut plus qu'une décision aussi grave soit prise subitement, dans un moment d'affolement ou de surexcitation, à la suite

d'une réunion qui ne renferme souvent que la minorité des intéressés ».

La grève votée est obligatoire, mais il faut une majorité. Quelle que soit cette majorité, il y aura toujours une minorité, car il est peu de cas où l'unanimité des ouvriers votera la grève. La minorité sera obligée de suivre la volonté de la majorité et de cesser tout travail. Quelles graves conséquences et quelle formidable atteinte à la liberté du travail. La minorité peut, en effet, être, à quelques membres près, égale à la majorité et voilà une masse d'ouvriers réduite, contre son gré, à ne plus travailler et à laisser une famille privée du nécessaire jusqu'à ce qu'il plaise à la majorité de reprendre le travail. On objecte qu'avant, la grève pouvait être déclarée par une minorité, parfaitement, mais, au moins, les autres ouvriers pouvaient travailler.

L'exposé des motifs nous apprend que, précisément cette procédure du vote de la grève a été prescrite pour empêcher les violences dirigées contre les non grévistes. Une fois, se dit-on, que tout le personnel d'une usine sera en grève, il n'y aura plus à redouter de la part des grévistes des atteintes à la liberté du travail de ceux qui ne sont pas en grève. Et alors on rend légale cette atteinte à la liberté. Le vote de la grève est un des côtés les plus faibles du projet, c'est celui qui, nous le verrons, a réuni contre lui le plus d'objections.

ART. 21. — « En cas de grève déclarée, les sections compétentes du Conseil du travail sont d'office appelées à trancher le différend. Elles sont convoquées à cet effet par le président du Conseil du travail, saisi lui-même, soit par l'un des intéressés, soit par l'autorité administrative. »

ART. 22. — « Les sections du Conseil du travail agissant en qualité d'arbitres exerceront les droits reconnus aux arbitres par le code de procédure civile. »

ART. 23. — « Les sentences arbitrales rendues par les premiers arbitres, l'arbitre départiteur ou les sections des Conseils du travail, consignées dans les procès-verbaux signés par les arbitres, vaudront convention entre les parties pour une période de six mois. »

ART. 24. — « Si le travail n'a pas été suspendu, ou s'il a été repris avant la sentence arbitrale, celle-ci aura un effet rétroactif. Son application partira soit du jour de la reprise du travail dans le second cas, soit, dans le premier cas, du début de la procédure. »

ART. 25. — « Les sentences arbitrales sont déposées et conservées en minute au Secrétariat du Conseil du travail qui en adresse une expédition au Ministre du Commerce et de l'Industrie par l'intermédiaire du préfet.

Une expédition en est délivrée gratuitement à chacune des parties ».

Le Conseil du travail est donc appelé à prononcer la sentence arbitrale, or le Conseil du travail est élu par les syndicats patronaux et ouvriers, il peut alors être

appelé à juger des différends intéressant des patrons et des ouvriers qui lui sont absolument étrangers. Quelle autorité pourra alors avoir une pareille sentence ? Nous discuterons plus loin cette importante question.

ART. 26. — « Sera puni d'emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 100 fr. à 2000 fr., quiconque, soit par voies de fait, violences, menaces, dons ou promesses, soit en faisant craindre à un des ouvriers intéressés de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou ses biens, aura influencé son vote à l'un des scrutins prévus par la présente loi ».

ART. 27. — « Sera puni d'une amende de 16 à 100 fr., quiconque aura mis obstacle à l'accomplissement des fonctions d'un délégué ou d'un arbitre, telles que ces fonctions sont prévues par la présente loi, sans préjudice de l'application des articles 177 et suivants (1), 222 et suivants (2) du Code pénal.

En cas de récidive la peine sera de six jours à un mois de prison et de 100 à 200 fr. d'amende ».

ART. 28. — « L'article 463 du code pénal est applicable aux condamnations prononcées en vertu des articles 28 et 29 de la présente loi. »

ART. 29. — « En cas d'inexécution des engagements résultant de la convention d'arbitrage prévue à l'article 1^{er}, les

1. *De la corruption des fonctionnaires publics.*

2. *Outrages et violences envers les dépositaires de l'autorité et de la force publique.*

patrons, ouvriers ou employés qui n'aurent pas tenu les engagements seront interdits, pendant trois ans, du droit d'être électeurs et éligibles dans les divers scrutins relatifs à la représentation du travail, savoir : la nomination des administrateurs de syndicats, des délégués ouvriers, des délégués mineurs, des conseillers prud'hommes, des membres des Chambres de commerce, tribunaux de commerce, Conseils du travail et des membres du Conseil supérieur du travail.

En cas de récidive, l'interdiction sera de six ans.

La perte de ces droits électoraux sera constatée par les juges de paix et notifiée à fin de radiation aux autorités compétentes ».

Il fallait bien des sanctions puisque, dans la loi, tout est obligatoire, mais si l'on remarque la diversité des peines, d'une part, pour la violation de la sincérité du vote des délégués et de la grève et d'autre part, pour la violation de la sentence arbitrale, il semble que l'auteur du projet ait attaché un plus grand prix à la procédure qui va rendre la grève obligatoire qu'aux effets que pourra produire la sentence arbitrale. Les Bourses du travail appellent du reste le projet : projet sur la réglementation des grèves. Elles ont peut-être mis à jour le véritable but que se propose la loi.

ART. 30. — « A titre transitoire, et dans les cas où les conflits éclateraient en dehors des circonscriptions des

Conseils du travail existant, les fonctions d'arbitre dévolues aux sections seraient remplies : pour les grèves groupant moins de 300 ouvriers, par le Conseil de prud'hommes qui existe dans la circonscription ou qui en est le plus rapproché, et, pour les grèves groupant plus de 300 ouvriers, par une délégation du Conseil supérieur du travail, comprenant un nombre égal de patrons et d'ouvriers, nommée soit par le Conseil supérieur, soit par la commission permanente. »

ART. 31. — « Les locaux nécessaires aux assemblées ayant à émettre les votes prévus par la présente loi, ainsi que ceux nécessaires aux séances du Conseil du travail sont fournis, chauffés et éclairés par la commune ; les frais qui en résultent sont compris dans les dépenses obligatoires des communes.

Les dépenses nécessitées par la procédure d'arbitrage, l'indemnité à allouer au secrétaire du Conseil du travail seront fixées par arrêté du Préfet du département et portées au budget départemental comme dépenses obligatoires.

Les frais de déplacement et de séjour des membres du Conseils du travail constituent des dépenses obligatoires lorsque la section siège comme tribunal arbitral ; ils constituent des dépenses facultatives dans les autres cas. »

ART. 33. — « Tous actes faits en exécution de la présente loi seront dispensés du timbre et enregistrés gratis ».

ART. 33. — La présente loi est applicable aux colonies de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Réunion. »

Tel est ce projet de loi qui, dès son apparition, a soulevé une émotion considérable dans le monde commercial et industriel, aussi bien du côté des patrons que du côté des ouvriers. Ce qu'on a le plus vu et le plus critiqué dans le projet, c'est l'atteinte à la liberté.

On peut, pour présenter la critique de ce projet de loi, le diviser en 4 parties :

1° Arbitrage en quelque sorte obligatoire.

2° Création de délégués ouvriers.

4° Grève obligatoire.

5° Sentence rendue par les Conseils du travail.

Arbitrage en quelque sorte obligatoire. — Si l'on se contentait de la lecture de l'article 1^{er}, il serait difficile de prétendre que l'arbitrage est obligatoire. Cet article laisse, en effet, toute liberté à l'industriel de suivre les prescriptions de la nouvelle loi ou de ne pas les suivre, mais la lecture de l'article 4 est plus concluante. Ici, c'est l'obligation imposée à tous ceux qui ont quelques rapports avec l'Etat ; et les fournisseurs de l'Etat sont plus nombreux qu'on ne le pense. Par conséquent, les voilà obligés de se soumettre aux prescriptions de la nouvelle loi. Quand bien même ils n'auraient, dans une vaste usine, qu'une faible quantité d'ouvriers travaillant pour le compte de l'Etat, ils seraient bien forcés de soumettre les autres ouvriers au même régime car, s'il survenait un conflit quelconque, ils ne pourraient le faire trancher par deux juridictions différentes et,

comme l'une leur est imposée pour une catégorie d'ouvriers, force leur serait d'y soumettre les autres.

Le fait de travailler pour les départements et les communes n'emporte pas la même obligation, car l'article 4 dit « que les départements et les communes *auront le droit* d'imposer l'obligation... » c'est dire qu'ils le peuvent, mais qu'ils n'y sont point forcés ; seulement si la loi était votée, l'autorité préfectorale saurait bien trouver le moyen pour forcer les communes récalcitrantes à capituler.

Tout industriel ayant fourni soit l'Etat, soit un département, soit une commune, se trouve donc soumis aux prescriptions de la loi, et, s'il veut, après avoir cessé de fournir son client administratif, reprendre sa liberté d'action, il ne le pourra qu'en congédiant tous ses ouvriers et employés car, eux, ayant pris l'engagement de se conformer à la nouvelle loi, ne pourront ou ne voudront pas revenir sur cet engagement.

2° *Création de délégués ouvriers.* — Nous avons vu une série d'articles s'occupant de l'élection et de la fonction des délégués.

Tout d'abord ces délégués sont-ils utiles ? et doivent ils être considérés comme indispensables pour permettre aux ouvriers de faire connaître aux patrons leurs revendications et leurs réclamations ? Consultons, à ce sujet, l'opinion d'une autorité compétente. La chambre de commerce de Lille, dans une délibération qui aboutissait au rejet du projet de loi, se prononce

ainsi. « Quand M. le Ministre du Commerce écrit, dans son exposé des motifs, que dans les grands établissements, le patron disparaît en quelque sorte pour faire place à des directeurs ou gérants, qui n'ont pas le même pouvoir de décision et qui, en outre, à raison du grand nombre de leurs subordonnés, restent difficilement accessibles à la masse des ouvriers, il commet une erreur et ne raisonne que sur des cas exceptionnels.

Dans nos grandes usines du Nord qui occupent 500, 1000, 2000 ouvriers, on peut affirmer, sans crainte, que les patrons sont en rapport direct et journalier avec le personnel et que la grande généralité d'entre eux passent une partie de leurs journées au sein même de leur usine. Pourquoi donc vouloir créer, entre ces patrons et ces ouvriers qui se coudoient chaque jour, une sorte d'antagonisme officiel, plus susceptible d'inciter les conflits que de les apaiser ?

La création de délégués permanents n'aurait pour résultat que d'affaiblir l'autorité du patron, si nécessaire au maintien de la discipline, et de faire continuellement suspecter ses décisions. Il ne pourrait plus, sans s'exposer au trouble, congédier un ouvrier isolé. »

Les délégués, devant recevoir toutes les réclamations relatives aux conditions du travail et les présenter au patron pour les discuter avec lui, deviendront ainsi les collaborateurs les plus intimes du patron dans tous les détails de son industrie ou de son commerce, ce

seront les délégués qui décideront de la marche ou de l'arrêt de son usine ou de son entreprise commerciale. L'argument a sa valeur, surtout si l'on réfléchit que toute industrie a besoin d'une direction unique, ferme, clairvoyante et sûre du lendemain et que le projet vient détruire, par son élément perturbateur, toutes ces qualités indispensables.

Supposons, en effet, un établissement industriel comprenant 2000 ouvriers ; le patron va délimiter les circonscriptions, mais la pression des ouvriers le forcera, sous peine de grève peut-être, à créer le plus grand nombre possible de circonscriptions, de sorte que, dans cet établissement, il y aura 40 circonscriptions électorales et 40 délégués assistés de 40 délégués adjoints, soit 80 représentants en tout.

Ces 80 représentants pourront, au jour fixé par le règlement, présenter au patron les réclamations des ouvriers, et, si une contestation s'élève et mécontente les ouvriers, les délégués pourront, sur l'avis des ouvriers, présenter dans la suite des réclamations telles, qu'elles seront inacceptables : alors commencera la procédure d'arbitrage prévue par la loi, procédure qui n'aboutira certainement pas et les ouvriers pourront voter la grève.

Grève obligatoire. — Les 2000 ouvriers vont avoir à se prononcer sur l'état de grève. Ce sera peut-être la demande d'une minorité mécontente qui aura provoqué cet état de choses, demande inacceptable par un

patron qui tient à faire respecter ses intérêts et qui tient à l'accroissement de son industrie. Dans ce cas, que va-t-il se passer ? Le projet met le vote à l'abri de toute fraude par des mesures que nous sommes loin de blâmer, mais c'est méconnaître l'esprit de l'ouvrier que de ne pas savoir qu'il s'emporte facilement, qu'il change d'avis plus facilement encore et que des influences intangibles, qu'aucune sanction ne peut atteindre, sont susceptibles de lui faire voter l'idée qu'une petite minorité a mise en avant.

Si la majorité se constitue, et elle peut se constituer facilement, puisqu'il suffit qu'un tiers seulement de ceux qui ont droit de voter créent une majorité dans leur sein, la grève est déclarée et obligatoire pour tout le monde. Ainsi, dans notre exemple, il suffira du vote de 667 ouvriers, et que sur ces 667, 334 votent « pour » pour que la grève soit imposée aux 1666 autres ouvriers. Certainement, la plupart auraient pu se défendre en votant eux-mêmes et en élevant ainsi le quorum, mais l'ouvrier est craintif de sa nature et les meneurs ont toujours raison.

En se tenant aux termes stricts de la loi, on peut arriver à ce qu'une minorité bien compacte et bien résolue impose la grève à la majorité. Mais que ce soit la minorité ou la majorité qui impose la grève, il est certain qu'il y a là pour certains, une atteinte directe à la liberté du travail et que, pour cette raison supérieure, le vote de la grève doit être considéré

comme un moyen impraticable et indigne de figurer dans une loi, qui prétend être une loi de réforme sociale.

Sentence rendue par les Conseils du travail. — La grève étant déclarée, il s'agit de mettre fin au conflit et, dans ce cas, le projet de loi charge les sections compétentes du Conseil du travail de rendre une sentence arbitrale. Or, nous savons que ces Conseils du travail sont les élus directs des syndicats patronaux et ouvriers. Ils sont donc appelés, élus par l'exception, à juger les faits de la généralité. Ce n'est certes pas, pour la majorité des ouvriers, un témoignage de garantie.

Les Chambres de Commerce de presque toutes les villes françaises ont étudié ce projet de loi et ont conclu, en grande majorité au rejet. Voici précisément ce que l'une d'elles, la Chambre de Commerce d'Arras, pense de ce point délicat : « Ces Conseils (Conseils du travail) sont divisés en sections professionnelles, chaque section comprend un nombre égal de patrons et d'ouvriers, lesquels sont élus, les uns par les syndicats patronaux, les autres par les syndicats ouvriers ayant leur siège dans la région. Nous disons par les syndicats, et non, comme en Belgique, par *tous* les patrons d'une part, et par *tous* les ouvriers, d'autre part, de sorte que les Conseils du travail sont la représentation des syndicats, à l'exclusion de tous les patrons non syndiqués et de tous les ouvriers non syndiqués.

Et comme la statistique nous apprend que sur 8

patrons, il n'y a encore qu'un syndiqué et que, sur 13 à 14 ouvriers ou employés, également un seul syndiqué, il en résulte que ces Conseils du travail, chargés de prononcer les sentences arbitrales, sont simplement les élus de 12 0/0 des patrons et de 7 à 8 0/0 des ouvriers. Ce qui permet de conclure que les Conseils du travail, tels qu'ils sont aujourd'hui constitués, n'étant pas généralement la représentation fidèle du monde du travail, n'ont pas l'autorité nécessaire pour rendre des jugements en son nom ».

D'après l'annuaire des syndicats professionnels de 1900, le nombre des syndicats ouvriers est de 2.685.

Le nombre d'ouvriers et employés adhérents à ces syndicats est de : pour les hommes :	492.647
pour les femmes :	30.975
soit au total	<u>523 622</u>

Le nombre total des ouvriers et employés des 2 sexes, fourni par le recensement de 1896 (nous n'avons malheureusement pas de données plus récentes) est de 4.370.501

Ce qui donne, pour les ouvriers non syndiqués, le chiffre de 3.846.879

Le rapport entre les ouvriers syndiqués et les ouvriers non syndiqués est donc de 1 à 6.

Pour les patrons, nous trouvons aux mêmes sources :	
Nombre de syndicats.	2.157
Patrons syndiqués.	158.300
Nombre total de patrons.	<u>1.114.950</u>
Donc, pour les patrons non syndiqués.	956.650

Le rapport est également de 1 à 6.

C'est donc, des deux côtés, la minorité qui va juger les actes de la majorité.

Le projet de loi vise à l'augmentation des syndicats professionnels, en cela, le but est atteint, car chacun, voulant élire ses juges, se verra contraint de faire partie d'un syndicat.

Nous venons de voir l'opinion patronale : elle n'est pas à l'avantage du projet. Est-ce que le projet a été mieux accueilli du côté des syndicats ouvriers ? Nullement. De ce côté, on le désavoue et on lui reproche également de porter une atteinte grave à la liberté de l'ouvrier. Ce que les syndicats et les Bourses du travail voient principalement dans le projet, c'est la réglementation des grèves. Peu leur importe que l'arbitrage soit obligatoire ou non, qu'il y ait des délégués chargés de porter au patron les revendications ouvrières ; ce qui les frappe, c'est que la grève n'est plus libre et qu'elle peut être empêchée par des ouvriers non syndiqués.

De toutes parts, dans le monde des syndicats, se sont élevées des protestations contre le nouveau projet de loi. En voici une par exemple.

« Les travailleurs réunis le 28 avril 1901 à l'appel de la chambre syndicale, l'union des ouvriers métallurgistes de l'Oise ;

Convaincus que la crise économique et le chômage proviennent de la mauvaise organisation sociale, envoient

leurs encouragements aux exploités contre le capital.

Ils expriment leur dédain du parlementarisme impuisant et engagent les syndicats et groupes corporatifs à protester énergiquement contre la réglementation des grèves et l'arbitrage obligatoire, ou tout projet de loi analogue.

Ils les invitent à s'organiser en vue de la grève générale et se séparent aux cris de « Vive l'émancipation des travailleurs par les travailleurs libres et conscients ! » (1).

Tous ces ordres du jour, rédigés en termes très vifs, se ressemblent et rejettent tous l'idée de réglementation de la grève. Les objections qu'ils ont émises se trouvent réunies dans la circulaire-manifeste, adressée par le Comité fédéral des Bourses du travail de France et des Colonies au Secrétaire de chaque Bourse. Nous reproduisons, in-extenso, ce document rédigé dans une forme violente, dont nous n'acceptons pas les termes ».

Fédération des Bourses du travail de France et des Colonies.

Paris, le 25 mai 1901.

Au Camarade Secrétaire,
de la Bourse du Travail.

Après délibération, le Comité fédéral croit devoir vous prier de soumettre à l'Etude du Comité d'administration

1. *La Voix du peuple. Journal syndicaliste. Organe de la confédération générale du travail*, n° 25.

de votre Bourse du Travail, le manifeste ci-dessous que lui a inspiré l'examen du projet de loi présenté par M. Millerand, ministre du Commerce, sur l'arbitrage obligatoire et la réglementation des grèves.

Le projet de loi Millerand, plus que tout autre projet, est attentatoire au droit de défense des spoliés contre leurs spoliateurs.

Avec la meilleure volonté, il est impossible de trouver dans cette loi un bon côté, quelque chose qui avantage l'ouvrier. Ce qui semble le meilleur est le plus hypocritement tourné.

Ainsi l'arbitrage obligatoire, qui semble toucher le Patronat, en réalité ne l'atteint pas, car il faudrait ne pas connaître la justice bourgeoise pour être dupe de ce moyen.

Sous la domination capitaliste, ce qui est appelé à être réglementé ou jugé entre la classe qui exploite et celle qui travaille ira toujours contre cette dernière. Les exemples fourmillent et les très rares exceptions sont dues à l'état d'esprit d'un seul homme dont la plupart des jugements sont ou seront annulés.

D'ailleurs, l'ouvrier qui croit à la justice est un naïf, puisque cette justice est rendue par des hommes qui n'ont pas la même éducation que lui, qui n'ont aucun des mêmes besoins et dont les intérêts sont absolument contraires aux siens.

Or, avec cette loi, les ouvriers seraient toujours punissables, mais jamais les patrons.

Nous savons tous bien, que n'importe quel conflit entre

le capital et le travail, entre le patronat et le salariat est toujours légitime et que ce n'est que le débordement d'une coupe emplie de privations, de vexations, d'atteintes à la parcelle de liberté des travailleurs qui en est toujours la cause. Et lorsqu'une grève éclate, comme toute insurrection, comme toute révolution, elle est due, la plupart du temps, à l'initiative courageuse d'une minorité intelligente, consciencieuse et hardie. C'est cette minorité qui est visée par les sanctions et pénalités des articles 26, 27, 28 et 29 de la future loi.

En instituant des délais, des atermoiements, des votes, des réglementations, des pénalités contre ceux qui violeraient ces réglementations arbitraires, les auteurs de ce projet pensent étouffer l'initiative de cette minorité éclairée qui apeure le Patronat, et dont n'importe quel gouvernement est et sera l'inéluctable défenseur, puisque c'est sa raison d'être. Ils savent que l'abus de la réflexion et de la réglementation tue les actes.

Ils savent qu'en parlementarisant les grèves, ils tuent l'esprit de révolte légitime qui les anime.

S'il plaît aux travailleurs d'organiser leurs grèves, de faire usage du référendum, libre à eux, ils n'ont nullement besoin d'une loi réglementant, avec toutes sortes de complications, cette façon d'agir, d'une loi dont ils ne sont pas les auteurs, mais dont ils peuvent être les dupes et dont ils seront certainement les victimes.

Le Comité fédéral des Bourses du Travail de France et des Colonies prie tous les militants de chacune des Bour-

ses adhérentes à la Fédération, de bien examiner, comme il l'a fait lui-même, le nouveau projet de loi et de mettre en garde tous les ouvriers susceptibles d'être victimes un jour ou l'autre de ce nouveau traquenard au moment où ils revendiqueront un légitime mieux-être ou n'accepteront pas une diminution de salaire.

LE COMITÉ FÉDÉRAL. (1).

Nous ne voulons pas discuter toutes les idées contenues dans cette circulaire. Il en est qui ne sont point ici de notre compétence. Nous retiendrons seulement que le grand argument, fourni par les Chambres syndicales, est que les minorités ne pourront plus, comme auparavant, se mettre en grève, et qu'elles sont menacées d'être frappées d'une amende assez forte, au cas où elles violeraient la loi. L'article 26, surtout, chagrine les syndicats. Il semble en effet dirigé entre eux. Jusqu'ici, il était connu que les syndicats soutenaient la grève et même la faisaient déclarer au moyen de subsides donnés aux ouvriers ; sous l'empire de la loi nouvelle, sera puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 100 à 2000 francs quiconque, soit par *dons ou promesses* aura influencé le vote à l'un des scrutins prévus par la loi. Il y a là un obstacle puissant et lourd de conséquences dressé devant l'action des syndicats. Ces derniers le comprennent par-

1. Communiquée par la Bourse du Travail de Paris.

faitement, d'où leur résistance à l'acceptation du projet de loi.

Il est impossible de juger quels seraient les effets de cette loi, si elle était en vigueur. Elle renferme bien des excès. Faite dans l'intention d'étendre le pouvoir des syndicats, elle est battue en brèche par les syndicats eux-mêmes qui ne veulent y voir qu'une limitation de leur liberté d'action. L'auteur du projet de loi a voulu s'inspirer de l'exemple de la Nouvelle-Zélande, dont la législation avait pour but l'accroissement, en nombre et en force, des unions professionnelles, c'est ce qui fait que le tribunal arbitral est l'élu des syndicats, comme, dans la loi néo-zélandaise, le Conseil de conciliation est élu par les unions professionnelles. Il y a là un vice. Les Conseils du travail, proposés par M. Mesureur, étaient l'expression exacte de la représentation ouvrière et patronale. Les Conseils du travail, institués par les décrets du 17 septembre 1900 et 2 janvier 1901, ne sont plus, comme nous l'avons vu, qu'une expression amoindrie de cette même représentation. Les patrons et les ouvriers non syndiqués sont soumis aux volontés des syndiqués. C'est une situation qui ne peut exister en France. Pourquoi n'avoir pas conféré l'électorat au Conseil du travail à tous les patrons et à tous les ouvriers? On dira peut-être, mais ce seront des conseils de Prud'hommes avec des attributions plus étendues, soit, mais patrons et ouvriers seraient jugés sans distinction par leurs élus.

Nous ne voulons, pour terminer, que citer la conclusion d'un discours de M. Millerand, prononcé, le 11 janvier 1901, à la chambre syndicale de la papeterie.

Après avoir exposé le projet de loi, déterminé sa valeur, et caractérisé l'initiative prise, de devoir, il ajoute :

« Aux patrons comme aux ouvriers, d'accomplir maintenant le leur en nous aidant à améliorer un projet qui est nécessaire, mais qui n'est pas intangible ».

Nous avons entendu la voix des patrons : les Chambres de commerce, organes de la représentation patronale, condamnent unanimement le projet. Nous avons entendu la voix des ouvriers, des syndiqués mêmes, qui semblent, à première vue, être les seuls bénéficiaires de la loi, et leur conclusion est une condamnation. Dès maintenant le projet semble frappé, il ne nous appartient pas de le dire nous-même. La Commission du travail, chargée de l'examiner et de conclure, est seule juge actuellement du sort qui lui sera réservé en soumettant, au vote des Chambres, une opinion pour ou contre.

BIBLIOGRAPHIE

Office du travail, statistiques officielles des grèves et recours à la conciliation et à l'arbitrage. Années.

1892, 1893, 1894, 1895, 1896, 1897, 1898, 1899, 1900

Proposition Mesureur, 20 janvier 1894. J. off. ann. n° 276.

Projet Lebon, 8 juillet 1895. J. off. ann. n° 1465.

Proposition Dejeante, 7 novembre 1895. J. off. ann. n° 1625.

Proposition Jaurès, 21 novembre 1895. J. off. ann. n° 1616.

Proposition de Mun, 25 novembre 1895. J. off. ann. n. 1625.

Projet Mesureur, 30 janvier 1899, J. off. ann. n° 1748.

Rapport de la commission du travail, Ch. Ferry, 23 mars 1896. J. off. ann. n. 862.

Rapport Ch. Ferry, 22 novembre 1898. J. off. ann. n° 408.

Rapport de la Commission du travail, 24 mai 1899. J. off. ann. n° 962.

Proposition Magnien, 19 juin 1899. Sénat. J. off. ann. n° 174.

Proposition Fournière, 15 juin 1900. J. off. ann. n° 1721.

Proposition Beauregard, 28 février 1900. J. off. ann.

n° 1466.

Projet Millerand, 15 novembre 1900. J. off. ann. n° 1937.

Journal des Chambres du Commerce, décembre 1900

à mai 1901.

La Réforme économique, 13 janvier 1901.

L'Economiste français, 9 février 190 et 24 novembre

1900.

Le Monde Economique, 23 février 1901.

—

2 mars 1901.

Journal officiel, 18 septembre 1900.

—

5 janvier 1901.

APPENDICE

Etude de législations organisant l'arbitrage par l'Etat (Spécialement la Nouvelle-Zélande).

La réglementation de la grève et les institutions d'arbitrage, dans les colonies anglaises d'Australie, tiennent à la constitution politique de ces Etats et aux effets caractéristiques du mouvement ouvrier, sur lesquels nous jetterons un coup d'œil avant d'étudier les lois sur la conciliation et l'arbitrage.

Occupons-nous de la Nouvelle-Zélande, puisque la législation de cette dernière fait l'objet d'une étude spéciale dans le projet de M. Millerand.

A la tête de la colonie se trouve un gouverneur, nommé par la métropole, et un parlement, composé de deux chambres dont l'une est élue par le peuple et l'autre nommée par le gouvernement ou élue sous des conditions qui assurent l'influence prépondérante à la propriété. La colonie a, de plus, la caractéristique d'être

très vaste, avec une population extrêmement faible, mais groupée fortement dans les capitales, ce qui fait que la vie politique est intense et que, par suite de cette agglomération de forces antagonistes, la lutte industrielle, entre le capital et le travail, se trouve à l'état aigu.

Quoiqu'un grand nombre d'ouvriers soient employés dans les mines et à l'élevage du bétail, la production de la laine et de la viande absorbe la plus grande part des énergies productrices. Le système économique spécial repose sur de grandes banques qui prêtent à de gros intérêts aux éleveurs de la colonie. Les ouvriers étant employés seulement au moment de la tonte des laines, il ne peut s'établir des relations permanentes entre les patrons et les ouvriers. Avant la grève de 1890, l'offre de travail ne dépassait pas la demande, de sorte que le travailleur jouissait d'une situation supérieure et justifiait l'appellation de « Paradis des ouvriers » que l'on donnait naguère à l'Australie.

L'histoire du mouvement ouvrier date, en Australie, de la grande grève de 1890. A la suite d'une grande prospérité économique, alors que le prix de la laine était très haut et que les éleveurs spéculaient heureusement, les syndicats ouvriers, qui s'étaient formés librement avec beaucoup de facilités, devinrent les maîtres de l'Australie, et, en présence de la tyrannie des syndicats, les éleveurs s'unirent à leur tour, s'ad-

joignant les patrons, les armateurs et formèrent une fédération.

A ce moment même, survint une crise économique redoutable, les syndicats ouvriers ne voulurent pas réduire les prétentions qu'ils émettaient au moment de l'apogée industrielle et un conflit, entre le capital et le travail, devint imminent. Il éclata à la suite de la grève maritime de 1890 et de la grève des tondeurs de 1891. La lutte fut ardente, et deux cris de guerre dominaient le conflit : du côté des ouvriers « Reconnaissance des droits des syndicats », du côté des patrons « Liberté des contrats ».

La question aiguë était, en effet, le droit, réclamé par les syndicats et les unions, de régler les conditions du travail. On déclarait « que pas une seule once de laine ne provenant d'un travail non syndiqué ne sortirait d'Australie ». Les chefs du mouvement avaient des aspirations qui dépassaient le but de la grève, ils songeaient vaguement à une restauration du système social et avaient l'espoir que leur victoire entraînerait des rapports nouveaux entre le capital et le travail, en inaugurant une ère nouvelle de prospérité nationale. Les patrons, cependant, eurent conscience de leur force, luttèrent contre la grève et finirent par la faire cesser.

Les ouvriers avaient été vaincus sous forme de grève, ils résolurent de prendre leur revanche dans la lutte politique, l'urne électorale devint le centre d'ac-

tion et des ligues pour la défense du travail s'organisèrent partout.

Voici ce que M. Bertram dit des élections de la Nouvelle-Zélande. « Dans la Nouvelle-Zélande, le parti du travail n'a jamais été que l'aile gauche du parti libéral. Tout de suite après la grande grève, une grande alliance fut conclue en vue des prochaines élections entre l'opposition et les représentants des idées nouvelles. L'alliance fut franchement acceptée et soutenue par les syndicats ouvriers. Ce ne fut donc pas, comme dans les autres colonies, une lutte de classe, mais seulement une lutte politique. Elle eut pour conséquence, de mettre à l'ordre du jour des questions d'un intérêt général, telles que celles de l'impôt ou des lois sur la propriété foncière. Le parti avancé eût la chance, qu'il n'avait jamais eue jusque-là, d'avoir comme leader M. W. P. Reeves (aujourd'hui agent général de la Colonie de Londres), homme d'une grande instruction, très versé dans les questions économiques, connaissant parfaitement les doctrines collectivistes et les limites qui s'imposent en pratique à leurs réalisations, et, en même temps, appartenant par sa naissance à la classe même contre laquelle le mouvement était dirigé. Chargé du ministère du travail dans le nouveau gouvernement, il réussit, par sa fermeté et malgré l'opposition opiniâtre de son propre parti et les hésitations et les défiances de ses collègues politiques, à faire voter un ensemble de lois qui constituent la législation la plus serrée et

la plus complète sur le travail qui existe encore en aucun pays » (1).

Les réformes législatives ont visé, en Nouvelle-Zélande, trois points principaux : 1^o l'impôt, 2^o la terre, 3^o le travail. C'est dans les réformes intéressant le travail que nous trouvons « *l'Industrial conciliation and arbitration act* du 31 août 1894 ».

Ainsi, en Nouvelle-Zélande, se développe un mouvement intéressant d'extension de l'Etat, particulièrement dans l'intérêt des classes ouvrières, dès lors : établissement de tribunaux d'Etat pour la conciliation de l'arbitrage.

On pourrait croire que de pareilles mesures tendraient à préserver la société des grèves et des maux qui en résultent. Il peut en être ainsi dans certaines colonies, mais dans d'autres, et particulièrement en Nouvelle-Zélande, les ouvriers se trouvent à la suite de grèves en une malheureuse posture, dans une situation défavorable qu'ils veulent modifier, en sollicitant, des patrons, des conférences où ils discuteraient des conditions du travail.

Le Trade-Unionisme cherche à s'immiscer dans le régime industriel, car, forcer les patrons à s'asseoir à la même table que les ouvriers, leur demander à voir leurs livres et en discuter la valeur, serait faire recon-

1. Auton Bertram. *Le mouvement ouvrier en Australie*. Rev. d'Ec. pol. page 39.

naître par les patrons eux-mêmes le principe contre lequel ils ont toujours combattu, c'est-à-dire le principe du Trade-Unionisme.

Le parti du travail joint au parti libéral, a, par ses manœuvres audacieuses, réussi en Nouvelle-Zélande, à grouper autour de lui la majorité. C'est lui qui gouverne maintenant, luttant depuis six ans contre l'opposition composée de tout ce que la colonie compte de gens riches et instruits. Ce « Labour Party », commande, gouverne et il ne pouvait mieux faire, pour établir sa prépondérance sur le patronat, que d'élaborer la loi de 1894 sur la conciliation et l'arbitrage qui, à l'époque où elle fut votée, portait le sous-titre suivant : « Loi tendant à encourager la constitution des unions et associations professionnelles, et à faciliter le règlement par l'arbitrage et la conciliation des conflits survenus dans l'industrie ».

Ce sous-titre même de la loi est une indication du but qu'elle se propose : Encourager la formation des unions et associations professionnelles, les reconnaître par un enregistrement légal, c'est englober dans ces syndicats toute l'industrie de la Nouvelle-Zélande et la soumettre à l'obligation de la conciliation et de l'arbitrage par l'Etat.

Cette loi de 1894, d'une importance réelle, est admirablement rédigée et la clarté, qui préside à chacun des articles, suffit à en assurer la parfaite application. Elle est divisée en 5 parties et ne contient pas moins de 91 articles.

Nous allons en étudier le fonctionnement dans son détail.

Première partie. — La première partie s'occupe de l'enregistrement des unions ou associations professionnelles. Elle est précédée de quelques articles qui définissent le titre de la loi et dont l'un d'eux donne, sur chaque terme employé dans la loi ou les contrats, une explication claire et qui ne prêterait dans la suite à aucune ambiguïté. Tout y est défini jusqu'aux moindres questions de détail. C'est une innovation en la matière et qui ne mérite que des encouragements.

L'inscription des unions et associations professionnelles a pour but la personnification et l'enregistrement des Trade unions et des associations, c'est-à-dire des unions fédérées.

Toute société, composée d'au moins sept membres patrons et ouvriers, peut être inscrite, en remplissant les conditions prescrites par la loi. Une loi de 1895 a réduit à 5 le nombre des membres quand il s'agit d'une union patronale. La demande d'inscription est remise au Registrar (en l'espèce le Registrar des Sociétés de secours mutuels). Cette demande doit contenir la liste des membres du bureau et de la Société ainsi que deux exemplaires des statuts. Le Registrar, en possession de ces éléments, inscrit et enregistre gratuitement la société professionnelle qui en a fait la demande et cette société est aussitôt reconnue comme union professionnelle. Elle doit garder le nom sous lequel

elle a été inscrite, et mention sera faite si cette union est ouvrière ou patronale.

L'enregistrement donne à une Union les pleins pouvoirs et la dignité d'une personne légale. Il soumet l'Union à la juridiction instituée par l'act, et les membres, aux règles de l'union. Ceci est si vrai qu'une Union, dont les statuts renfermeraient des clauses contraires aux dispositions de la loi, pourrait se voir refuser l'enregistrement par le Registrar.

Les Unions, formant une fédération, pourront se faire inscrire sous le nom d'une association professionnelle. La liste des Unions qui composent cette association, ainsi que la liste des membres qui composent les Unions, contresignée par le président de chaque Union et Association, sera adressée au Registrar.

Il existe une sanction aux dispositions ci-dessus, car toute union ou association, qui aurait négligé de s'y conformer, est passible d'une amende qui ne peut excéder 50 francs par semaine, jusqu'à ce qu'elle se soit mise en règle. L'amende atteint même les membres du bureau des Associations et des Unions qui, pour le même motif, sont soumis à une amende de 6 fr. 25 par semaine.

Toutes ces dispositions justifient le titre de la loi « tendant à encourager la constitution des Unions et associations professionnelles ».

Ainsi, sous les auspices du parti ouvrier, voici constituée, en Nouvelle-Zélande, une organisation complète

du travail. Les Unions et Associations professionnelles, inscrites, enregistrées sous des noms propres à chacune, deviennent des personnalités légales; on dira par exemple : l'Union des mécaniciens de Christchurch, il y aura à côté de ces Unions des ouvriers non unionistes. La loi les traite avec faveur.

Deuxième partie. — La deuxième partie s'occupe des contrats de travail. Les Trade-Unions (enregistrées conformément à la loi de 1878), les Unions professionnelles et les patrons peuvent passer des contrats de travail, qui pourront porter sur toutes les questions de travail et avoir pour objet, soit de prévenir, soit de régler les différends industriels. Ces contrats doivent être enregistrés par l'office de la Cour suprême et, une fois en règle, ils deviennent exécutoires pour les parties qui les ont signés et pour les membres de l'Union professionnelle, Trade-Union ou Association contractantes. Les patrons, qui désirent bénéficier des avantages des contrats, font une demande au Registrar de la cour suprême et deviennent parties contractantes également.

Troisième partie. — Conciliation et arbitrage. Le mécanisme de la Conciliation et de l'arbitrage se compose de Conseils de Conciliation et d'une Cour centrale d'arbitrage. L'article 59 de la loi pose la règle générale que, pendant la discussion d'un différend devant le Conseil de Conciliation ou devant le Tribunal central, aucune des parties dans le différend ne devra

faire acte de grève ou de lock-out, ni cesser le travail ou fermer les ateliers. C'est une disposition que l'on retrouve dans plusieurs lois sur l'arbitrage.

Il est bon, en effet, qu'aucun trouble violent ne soit apporté dans l'industrie, visée par le différend, avant que la sentence ne soit rendue. La justice et l'équité ne peuvent y trouver que des avantages.

Quand M. Millerand, dans son exposé des motifs, citait cette loi de la Nouvelle-Zélande et la qualifiait d'admirable parce qu'elle empêchait les grèves, les syndicats ouvriers ne manquèrent pas de répondre que cette loi limitait le droit de grève, et que l'implantation en France de ces dispositions était contraire au droit de coalition.

A. Conseil de Conciliation. — Un conseil de conciliation est institué dans chaque district industriel délimité par le gouverneur de la Nouvelle-Zélande. Ce conseil peut être mis en mouvement sur l'invitation d'une des parties ou lorsque les termes d'un contrat de travail, passé entre les parties en conflit, lui donnent l'autorisation d'intervenir.

Les membres du conseil, au nombre de quatre ou six suivant arrêté du gouverneur, sont élus par moitié par les unions professionnelles, patronales et ouvrières, qui votent séparément. Toutes les sentences sont rendues à la majorité des voix, le quorum nécessaire est constitué par la présence du président et d'au moins la moitié des membres. En cas d'égalité des suffrages,

le président, pris en dehors du Conseil, peut voter et sa voix décide.

Lorsqu'un différend éclate, le Conseil est saisi, comme nous l'avons vu plus haut. Les parties en litige peuvent se présenter ou se faire représenter par mandataires. Ordinairement, quand il s'agit d'une union ou d'une association professionnelle, c'est le président qui est désigné comme mandataire, mais on peut choisir un conseil ou un avoué. C'est ce dernier mode de représentation qu'emploient généralement les patrons intéressés dans une instance.

Après une enquête minutieuse et une étude approfondie de l'affaire, le Conseil propose tout ce qu'il croira utile pour amener un accord entre les parties, il peut même renvoyer l'affaire à un délai ultérieur, pour permettre aux parties de s'arranger à l'amiable. Mais, s'il ne réussit pas, il rédige un rapport contenant toutes les phases de l'affaire, les détails de l'enquête, la discussion, les arguments pour ou contre et ces rapports, transmis aux parties en litige, leur donnent la faculté de soumettre leur cas au tribunal d'arbitrage. Mais le conseil de conciliation peut, de lui-même, transmettre d'office l'affaire au tribunal central d'arbitrage.

B. *Tribunal d'arbitrage.* — Le tribunal d'arbitrage fonctionne pour toute la colonie et il est recruté d'une façon un peu différente de celle du Conseil de conciliation. Les membres sortent toujours du sein des

associations professionnelles, mais ils sont nommés par le gouverneur.

Des 3 membres dont se compose le tribunal arbitral, l'un est présenté par la majorité des associations professionnelles patronales de la colonie, l'autre, par la majorité des associations ouvrières, le 3^e est de droit un membre de la cour suprême et fait fonction de président.

La compétence de ce tribunal s'étend à tous les différends qui n'ont pu être réglés par les conseils de conciliation, aux litiges survenus entre employés de l'Etat et l'administration, conformément à l'article 82, et aux conflits ayant pris naissance dans des districts où n'existe point de Conseils de conciliation. La Cour a pleins pouvoirs pour examiner les livres, faire comparaître tous les témoins susceptibles d'éclairer sa religion. Les parties peuvent, comme devant les conseils de conciliation, se faire représenter par mandataires.

Les sentences sont rendues dans le mois qui suit la première audience, elles sont rédigées avec clarté, à la portée de toutes les intelligences et les mots techniques en sont exclus le plus possible. Chaque ouvrier, en effet, doit pouvoir comprendre, sans le secours de qui que ce soit, les termes d'une sentence qui réglera dorénavant ses conditions de travail, et pouvoir la connaître, sans avoir à craindre d'en faire une mauvaise interprétation.

Enfin les sentences doivent mentionner explicitement

l'Union ou l'Association professionnelle, telle qu'elle est enregistrée, entre lesquelles cette sentence est exécutoire, ainsi que la période d'exécution qui est ordinairement de 2 ans.

Une loi postérieure du 5 novembre 1898 est venue fixer l'amende applicable au cas de violation de la sentence. Cette amende peut aller jusqu'à 200 fr. pour un particulier et 12.500 fr. pour une association, chacun des membres de l'association, étant responsable, à défaut de capital social, jusqu'à concurrence de 250 fr.

Quatrième partie. — Des dispositions spéciales soumettent à la loi les employés de chemins de fer du gouvernement. Il est dit que la société des Employés de chemins de fer réunis peut être enregistrée comme union professionnelle, et que l'administration sera considérée comme patron. Toutefois, les litiges ne pourront être portés que devant le Tribunal arbitral, aucun des Conseils de conciliation ne pouvant s'occuper des différends survenus entre l'administration des chemins de fer de l'Etat et la société.

Cinquième partie. — La cinquième partie comprend des dispositions diverses : notamment la question des frais, qui seront acquittés sur un crédit spécial voté annuellement par le Parlement, à l'exception de ceux à la charge des parties en litige.

Telle est l'économie de cette loi, elle agit avec ou contre le consentement des parties. C'est une organisa-

tion mécanique, dans l'engrenage de laquelle passent tous les différends industriels pris à leur naissance, avant que des écarts regrettables aient pu jeter entre patrons et ouvriers des éléments de discorde. Cette situation n'a été acquise que par l'énorme responsabilité financière qu'on a fait peser sur les Unions. De par la loi, la grève est impossible avant les opérations de conciliation et d'arbitrage ; après, il faut, pour faire grève, violer la sentence, et la grosse amende encourue est un frein presque insurmontable. La grève a donc complètement disparu de la Nouvelle-Zélande.

C'est sous l'impression de ce résultat admirable, que M. Millerand a voulu imiter la législation néo-zélandaise et en implanter quelques dispositions en France, mais nous n'avons pas ici la même organisation économique ni politique. Pouvons-nous donner aux syndicats français cette responsabilité et ce droit d'initiative que les Unions australiennes ont acquis dans les luttes politiques ? Non, car ce serait, pour notre industrie, telle qu'elle existe actuellement, un élément de ruine. Les Unions de la Nouvelle-Zélande peuvent créer une codification des conditions de travail et imposer des limitations d'heures de travail, des taux de salaires, sans que l'industrie puisse trop en souffrir, puisqu'elle n'a pas à lutter contre une concurrence directe qui, chez nous, veille aux portes, prête à ramasser les débris de notre industrie, si on la brisait.

Effets de la loi de 1894 au point de vue de l'amé-

lioration des conditions de travail. — Les Conseils et la Cour ont abordé toutes les questions générales et les ont résolues en créant une sorte de « coutume du métier » que chaque sentence venait légitimer.

Si l'on jette un coup d'œil sur les sentences rendues on peut voir, que les revendications ouvrières se réduisent à ces 3 points :

1° Journée de huit heures.

2° Fixation d'un salaire minimum ;

3° Diminution du nombre des apprentis.

1° *Journée de huit heures.* — La plupart des demandes aboutissent à la semaine de 48 heures et souvent ces demandes sont sanctionnées par le Conseil de conciliation ou la Cour arbitrale.

Ainsi, en mai 1898, l'Union des mouleurs de cuivre de Dunedin fit, devant le « Board of conciliation » la demande suivante :

« La durée du travail doit être de 8 heures par jour pendant 5 jours de la semaine, et le samedi, 4 heures, mais les différents établissements pourront s'arranger de façon à travailler ainsi : 1 heure par jour, en plus, pour remplacer le demi-congé du samedi. Pour cette fraction, aucun salaire ne sera payé».

Sur ce point, la sentence du Conseil fut ainsi libellée :

« Les heures de travail seront de 48 heures par semaine, le travail sera fait, entre 8 heures et 6 heures, les cinq

premiers jours de la semaine et, entre 8 heures et midi, le samedi ».

Quelquefois, les décisions des tribunaux délimitent des heures fixes pour le travail, avec faculté cependant pour le patron de les intervertir, en conservant les repos qui sont fixés. Ainsi, voici une sentence d'avril 1898, rendue par la Cour arbitrale, à la demande de l'Union des pâtisseries de Dunedin :

« 1^o Les heures de travail doivent être de 8 heures 1/2 par jour.

2^o Les heures de travail doivent commencer à 7 heures du matin jusqu'à 8 heures, une demi-heure accordée pour le premier déjeuner. A 8 heures 1/2, reprise du travail jusqu'à midi, une heure accordée pour le repas, et le travail reprendra de 1 heure à 5 heures.

3^o Sans s'en rapporter exclusivement aux heures ci-dessus, un patron peut, lorsqu'il veut et, de temps en temps, s'arranger avec ses employés, de façon à ce que l'un d'eux commence le travail de meilleure heure et le finisse plus tôt ou le contraire ; les heures des repas peuvent également être changées, mais les heures de travail ne peuvent, en aucun cas, dépasser 8 h. 1/2 par jour, etc, etc. »

2^o *Fixation d'un salaire minimum.* — La plupart des demandes de salaire minimum sont accordées, il se forme ainsi, dans toute la colonie, un taux d'unification des salaires qui tend de plus en plus à éviter les

mouvements ouvriers. Le taux du salaire est délimité pour chacun.

L'Union des boulangers d'Auckland porta, en mai 1898, devant le Conseil de Conciliation, un différend roulant sur les conditions du travail, et demanda, en même temps, la fixation d'un salaire minimum. Conformément à sa demande, le Conseil de Conciliation décida que le *salaire minimum* serait ce qui suit :

Pour les ouvriers de première main 1 schelling par heure.

» seconde » 10 pences »

» troisième » 9 pences »

Pour les extra (ouvriers irréguliers) 1 schelling »

Tout le monde recevra sa paye immédiatement.

3° *Fixation du nombre des apprentis.* — Cette question est particulièrement intéressante : les apprentis ne sont pas aimés des ouvriers, car ils prennent leur place tout en étant moins payés ; les patrons, au contraire, cherchent à avoir le plus possible d'apprentis ; ils réalisent ainsi des économies. Il importe donc que le nombre des apprentis soit strictement limité dans chaque industrie. Les Conseils de conciliation et la Cour arbitrale prennent bien soin, dans leurs décisions, de ne laisser aucun doute sur ce sujet.

Ainsi, dans le différend cité plus haut entre l'union des Boulangers d'Auckland et leurs patrons et soumis au Conseil de conciliation, ce conseil rendit la décision suivante, faisant suite à celle que nous venons de donner.

1° Les garçons ou jeunes gens, apprenant le métier, seront engagés pour une période de 3 à 5 ans, 3 mois d'essai peuvent être accordés avant de prendre un engagement définitif, mais qui seront comptés dans le terme de l'engagement.

2° Quand un apprenti vit dans la maison de son patron, ses gages devront être ce qui suit :

S'il est engagé pour 3 ans.

5 schellings par semaine la 1^{re} année.

7	—	6 pences	2°	—
12	—	6	—	3° —

S'il est engagé pour 4 ans.

4 schellings par semaine la 1^{re} année.

6	—	—	2°	—
10	—	—	3°	—
12	—	6 p.	—	4° —

S'il est engagé pour 5 ans.

3 schellings par semaine la 1^{re} année.

5	—	—	2°	—
7	—	6 p.	—	3° —
10	—	—	4°	—
12	—	6 p.	—	5° —

Voici pour les salaires des apprentis ; quant à leur limitation, la sentence du Conseil de conciliation de Dunedin nous donne d'intéressants détails à ce sujet. Il

s'agissait de déterminer le nombre des apprentis dans les travaux des mouleurs de cuivre. Sur la demande de l'union des mouleurs, le Conseil décida ce qui suit :

La proportion des apprentis aux ouvriers devra être la suivante.

Pour les premiers		1 ou 2 ouvriers		1 apprenti.	
Pour	4	—	2	—	
—	6	—	3	—	
—	8	—	4	—	
—	11	—	5	—	
Pour plus de 11 jusqu'à 14		—	6	—	

et ainsi de suite, en se basant sur la dernière proportion.

La proportion sera calculée d'après le nombre d'ouvriers employés pendant les 12 derniers mois ». (1).

Les patrons sont hostiles à cette loi, la conciliation officielle par l'Etat leur déplaît; quant aux ouvriers, ce qu'ils ont surtout voulu obtenir et ce qu'ils ont obtenu, c'est d'abord le développement des syndicats ouvriers, ensuite, le remplacement du contrat individuel par le contrat collectif, puis cet autre effet si profitable pour eux : l'introduction dans l'industrie d'une coutume de métier légale et enfin le minimum du salaire et la répression du sweating system.

1. Toutes ces décisions sont prises dans le *Journal of the Département of Labour* (1898) publié en Nouvelle-Zélande.

BIBLIOGRAPHIE

Revue d'économie politique. — Année 1897. — Deux articles
de M. Bertram.

Revue d'économie politique. — Année 1901, janvier. — Arti-
cle de M. Métin.

Loi du 31 août 1894 modifiée par les lois du 18 octobre 1895
et 5 novembre 1898. — Annexes du projet de loi
de M. Millerand.

CONCLUSION

Nous venons de voir une série de lois et de projets de loi cherchant à mettre entre le capital et le travail, ces deux forces si opposées, un lien d'union et de concorde. Le résultat a-t-il été heureux? La réponse ne peut être faite d'une façon catégorique.

Si des institutions de conciliation et d'arbitrage ont pallié des conflits graves nés au sein des industries, combien d'autres sont-elles restées impuissantes devant l'orage déchaîné, et combien, s'étant donné la mission d'empêcher la naissance des grèves, se sont vues débordées et frustrées de leurs bonnes intentions? En France, nous n'avons eu jusqu'ici qu'une loi sur la conciliation et l'arbitrage. Elle a été le fruit de nombreuses discussions. Venue tardivement, elle s'est inspirée des législations étrangères, elle a même cherché à les améliorer en créant une procédure nouvelle.

Pour ces raisons, que d'espérances ont été fondées sur elle et quel triste résultat ! D'année en année, les grèves augmentaient, et chaque année, le pourcentage

des recours à la loi diminuait; et des projets sont venus à nouveau proposer des réformes, des modifications capables d'arriver à de meilleurs résultats. Pendant dix années, l'initiative parlementaire s'est surpassée pour produire des remèdes à la lutte des classes, la commission du travail a étudié, a élaboré sans pouvoir arriver à une solution positive et, au moment où nous finissons ce travail, le gouvernement vient de jeter les bases d'une nouvelle organisation de la procédure de conciliation et d'arbitrage qui bouleverse l'ancienne de fond en comble.

En présence de ces résultats, on peut se demander si la solution de la question réside bien dans une loi, si le conflit entre le capital et le travail, qui se manifeste extérieurement et, d'une façon si bruyante, par la grève, est susceptible d'être réduit et anéanti par un arbitrage institué légalement soit d'une façon facultative, soit d'une façon obligatoire ? Nous avons vu les défauts de l'un et les défauts de l'autre : alors, faut-il condenser tous ses efforts sur la conciliation, et la développer au point d'en faire un critérium infaillible d'apaisement. En admettant qu'on réussisse dans cette voie, du moins aurait-on l'avantage d'éviter un grand nombre de grèves, puisque la grève se déclare ordinairement après l'échec de la conciliation.

Dans ces conditions, le meilleur serait de chercher à mettre l'ouvrier en constants rapports avec son patron, pour qu'il s'établisse entre eux une certaine inti-

enté, qui finirait par faire disparaître, peu à peu, la barrière qui les sépare. On pourrait arriver à ces résultats par l'institution, dans chaque industrie d'une certaine importance, de réunions conférences où, sous le couvert d'une familiarité respectueuse, l'ouvrier pourrait causer avec son patron et lui faire part des écueils qu'il rencontre dans son travail et de la façon d'en atténuer les aspérités. Le patron serait-il insensible aux plaies qui, chaque jour, pourraient lui être montrées?

Nous ne le croyons pas, et, tout en ne sacrifiant pas les intérêts de son entreprise, en faisant comprendre aux ouvriers que cet intérêt est en même temps le leur, il arriverait, par de petites mesures sans grande importance, mais fréquentes, à faire régner chez lui le calme nécessaire à la bonne réussite du travail.

Cet idéal est trop lointain, on peut le rêver en théorie, mais la pratique nous ramène promptement à la réalité.

L'ouvrier, dans notre organisme social actuel, a la haine du patron, et il élève ses enfants dans cette haine. Toute la famille de l'ouvrier vit dans ces idées qui se discutent dans l'intimité et qui provoquent les sourdes colères, longuement enfermées, jusqu'à ce qu'un événement quelconque les fasse déchaîner. Et c'est alors la lutte, obstinée et sans relâche, du travail contre le capital. Ces deux moteurs de la production, indispensables l'un et l'autre et l'un à l'autre, devraient vivre en harmonie, les effets économiques n'en seraient que meil-

leurs : mais l'ouvrier a généralement la conviction ferme que le capital prend, et au-delà, des produits de son travail et qu'il ne lui laisse que ce qu'il veut bien.

L'ouvrier veut, de plus, être, il répugne à rester le travailleur obscur et méconnu d'une œuvre, il veut, en un mot, relever sa condition sociale. Là est le but de ses aspirations. Or, qui peut relever la condition de l'ouvrier, qui peut lui donner ce qu'il demande sans exagération ? L'Etat, et quand l'ouvrier sentira que l'Etat s'occupe de lui, peu à peu il abandonnera les revendications qu'il formule aujourd'hui avec tant de vivacité, et alors naîtra dans le monde industriel un esprit de concorde inconnu jusqu'ici. Là, est le nœud de la question : Donnez à l'ouvrier un salaire capable de lui permettre de se nourrir, lui et sa famille, avec suffisance, donnez-lui la certitude d'avoir des soins en cas de maladie, et du pain pour sa vieillesse, c'est-à-dire, mettez dans son salaire un élément d'assurance pour le moment où il sera vieux ou malade et, déjà, la question ouvrière aura fait un grand pas.

Rendre inutile la conciliation et l'arbitrage, tel est le but que doit se proposer un Etat.

Et ce but ne peut être atteint que par le vote de lois ouvrières. Leur donner un caractère pratique, les multiplier, les conformer au desiderata des ouvriers sans cependant empiéter sur le domaine des patrons, ferait

taire peu à peu les exigences des ouvriers et éloignerait, chez ces derniers, toute idée de révolte contre le capital. Une nation, qui aurait le souci de sa grandeur politique et économique, pourrait en faire l'essai.

Vu par le président de thèse :
PAUL BEAUREGARD

Vu par le Doyen
GLASSON

Vu et permis d'imprimer,
Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris :

GRÉARD

BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE

Paul Beauregard. — Essai sur la théorie des salaires,
Paris, 1887.

Stuart Mill. — Principes d'économie politique.

Laveley. — Le Socialisme contemporain. Paris, 1891.

Hubert-Valleroux. — Le contrat de travail. Paris, 1895.

Ed. Villey. — Le Socialisme contemporain. Paris, 1895.

P. Leroy-Beaulieu. — La question ouvrière au XIX^e
siècle. Paris, 1882.

Levasseur. — Histoire des classes ouvrières en France.
Paris, 1867.

Office du travail. — Conciliation et Arbitrage, Imprimerie nationale, 1893.

P. Cauwès. — Cours d'Economie politique, Tome III.
Paris, 1893.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION	7

PREMIÈRE PARTIE

Etude des législations étrangères d'Europe.

I. —	ANGLETERRE.	10
	Essais d'organisation d'initiative individuelle. . .	12
	Conseil d'arbitrage et de conciliation pour les bon- netiers de Nottingham.	14
	Conseil d'arbitrage et de l'industrie du bâtiment à Wolverhampton.	17
	Conciliation et arbitrage dans la métallurgie. . .	21
	Question des Trade-Unions.	25
	Conciliation et arbitrage dans les mines	30
	Echelle mobile	34
	Différentes lois anglaises sur l'arbitrage en Angle- terre.	39
II. —	BELGIQUE.	45
	Les conseils de conciliation et d'arbitrage de Marié- mont et de Bascoup	45
	Les conseils de l'industrie et du travail. . . .	56
III. —	ALLEMAGNE.	70
	L'initiative gouvernementale	70
	L'initiative privée.	77
IV. —	AUTRICHE-HONGRIE.	79
	La loi du 14 août 1896	82

V. — PAYS-BAS.	88
Les Chambres de travail.	89
VI. — SUISSE.	94
Canton de Zurich	94
Canton de Lucerne.	95
Canton de Berne	96
Canton de Genève.	97

DEUXIÈME PARTIE

FRANCE.

I. — Etude de la législation avant les projets de loi qui ont précédé le vote de la loi de 1892.	101
La loi de 1864	103
La Société des Ingénieurs civils	108
Vœux divers en faveur de la conciliation et l'arbitrage.	110
II. — Projets de loi antérieurs à la loi de 1892	112
Proposition de MM. Raspail.	112
Projet Lockroy.	116
Proposition Le Cour	119
Rapport Lyonnais.	125
Enquête devant le Conseil supérieur du travail.	131
Projet Jules Roche.	134
Rapport Lockroy	136
La grève de Carmaux.	138
Discussion de la loi de 1892, à la Chambre et au Sénat	140
III. — Interprétation et critique de la loi du 27 décembre 1892.	144
IV. — Résultats de la loi du 27 décembre 1892. Nouveaux projets de réforme.	167
Proposition Mesureur.	171
Projet Lebon.	179
Proposition Michelin	183
Les conseils d'usine ou conseils patronaux (M. le Cte de Chambrun).	185

Proposition Dejeante	192
Proposition Jaurès.	195
Proposition de Mun	198
Projet Mesureur	199
Rapport Ch. Ferry.	203
Proposition Magnien	208
Proposition Fournière.	209
Proposition Paul Beauregard	211
Projet Millerand	218
V. — Appendice	255
VI. — CONCLUSION.	275

